

TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022
DEL GRUPPO BREMBO

Brembo S.p.A.

Sede Sociale: CURNO (BG) – Via Brembo 25 - Italia
Capitale Sociale: € 34.727.914,00 – Registro delle Imprese di Bergamo
Codice fiscale e partita IVA n. 00222620163

**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE **2023**
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2022**
DEL GRUPPO BREMBO**



INDICE

Lettera del Presidente	4
Introduzione	6
Executive Summary	11
SEZIONE I	12
1. Informazioni sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica in materia di Remunerazione	12
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	12
1.2 Comitato Remunerazione e Nomine	14
1.3 Consiglio di Amministrazione	15
1.4 Assemblea degli Azionisti	17
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti	17
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica	18
2. Informazioni sulla Politica della Società in materia di Remunerazione	20
2.1 Contenuto della Politica	20
2.2 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione	22
2.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche	23
2.2.2 Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche	24
2.3 La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	26
2.4 Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione e ad altri Dirigenti	27
2.4.1 MBO	27
2.4.2 LTIP	28
2.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	31
2.6 Patti di non concorrenza e altri istituti	31
2.7 Clawback/Malus	32

SEZIONE II	33
Premessa	33
Prima parte	33
Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2022	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2022: Compensi Fissi	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2022: MBO 2022	35
Informazioni di confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti di Brembo	36
Altre informazioni rilevanti	39
Seconda parte	40
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	40
Tabella 3b - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
Schema 7-ter Tab. 1 - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
Allegati	45
Raccordo tra richieste del regolatore e Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti	45
Riferimenti normativi	49
Glossario	50

LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Azionisti,

È con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2023 e sui compensi corrisposti 2022, articolata come previsto dall'art. 123-ter del TUF e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023.

Il 2022 è stato un anno di straordinaria complessità da un punto di vista geopolitico e macroeconomico. L'economia globale continua ad affrontare sfide difficili, modellate dagli effetti persistenti di tre potenti forze: l'invasione russa dell'Ucraina, una crisi del costo della vita causata da pressioni inflazionistiche persistenti e crescenti e il rallentamento dell'economia in Cina. La guerra mossa dalla Russia all'Ucraina continua a destabilizzare fortemente i mercati delle materie prime energetiche e alimentari in Europa aumentando il costo della vita e ostacolando l'attività economica.

Nonostante un quadro geopolitico e macroeconomico instabile e duraturo, Brembo ha ottenuto nel 2022 risultati economico-finanziari eccezionali che rappresentano un record per la Società. Ciò è vero se si guarda soprattutto ai ricavi registrati nei primi nove mesi del 2022 che hanno raggiunto valori in linea con i ricavi complessivi dell'anno fiscale 2021 (€ 2.728 milioni nel terzo trimestre del 2022 contro i € 2.778 milioni di tutto il 2021). Anche per quanto concerne i margini operativi e l'utile netto, i risultati al terzo trimestre 2022 sono molto positivi se confrontati con quelli dello stesso periodo del 2021: EBITDA +26,4%, EBIT +35,3%, Utile netto +39,2%.

Cinque sono i pilastri su cui Brembo ha basato il proprio successo ottenuto nel 2022 e su cui continuerà ad investire per affrontare un 2023 che si prevede alquanto complicato data la probabile recessione economica e l'incognita del mercato cinese: una politica sulle operazioni straordinarie mirata e centrata su specifici mercati di interesse, investimenti in ricerca e sviluppo, il proseguo della trasformazione digitale che sta perseguidendo l'azienda, la tutela, formazione e valorizzazione dei propri collaboratori e l'impegno costante della Società verso le tematiche ESG.

Proprio in ambito ESG, tengo a sottolineare il fatto che Brembo sia stata premiata, per la quinta volta consecutiva, per la leadership nella sostenibilità d'impresa da CDP (ex *Carbon Disclosure Project*), assicurandosi un posto nella prestigiosa 'A List', stilata dall'organizzazione globale *no-profit* che misura l'impegno per l'ambiente profuso da aziende, città e organizzazioni. Per CDP, Brembo si è dimo-

strata un'azienda leader a livello mondiale attraverso una concreta azione nei confronti del cambiamento climatico e dei rischi della gestione delle risorse idriche.

Visto l'impegno della Società sulle tematiche suddette, colgo l'occasione per portare alla Vostra attenzione la novità introdotta nella Relazione di questo anno: un capitolo dedicato esclusivamente alle iniziative intraprese da Brembo in ambito ESG.

In questo contesto Brembo ha sviluppato una politica retributiva che va in sostanziale continuità con quella presentata nel 2022 focalizzata, quindi, su obiettivi afferenti ai risultati economici, alla solidità finanziaria, alla creazione di valore per gli azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo, fondata sui principi di allineamento degli interessi tra *management* e *stakeholder*, meritocrazia, *attraction* e *retention* dei migliori profili professionali, della non discriminazione e alimentata dal costante monitoraggio delle *best practice* di mercato.

Nella sezione dedicata all'implementazione della Politica Retributiva approvata nel 2022, vengono puntualmente illustrati il collegamento tra performance e la sola remunerazione variabile di breve periodo – il Piano LTI è ancora in fase di vesting – e i compensi fissi riconosciuti ai Consiglieri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale.

Sottolineo inoltre come, grazie al costante processo di engagement che la Società effettua ogni anno con *proxy advisor* e investitori istituzionali, la Relazione sia stata redatta tenendo in considerazione i *feedback* espressi in merito al documento del 2022 al fine di integrare ed ampliare la disclosure degli elementi legati al *pay-for-performance* in particolare per quanto concerne la consuntivazione dei piani di incentivazione e il dettaglio circa la retribuzione complessivamente percepita dagli Amministratori esecutivi della Società, suddivisa per le diverse componenti retributive.

La presente Relazione viene presentata in concomitanza con la pubblicazione della Relazione Illustrativa per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Al fine di rafforzare ulteriormente la *governance* del Gruppo, il Consiglio uscente, su indicazione del Comitato, ha formulato la sua proposta sui compensi da riconoscere ai Consiglieri indipendenti non Esecutivi, avvalendosi anche di un'ampia attività di *benchmarking* supportata da *advisor* indipendenti.

A conclusione del nostro mandato triennale, colgo l'occasione per ringraziare le Consigliere Elizabeth M. Robinson, Laura Cioli e Manuela Soffientini (subentrata il 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli), per il significativo contributo alle attività del Comitato.

Concludo ringraziandovi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla nostra Politica retributiva e confido che, in qualità di azionisti di Brembo, possiate trovare nel presente documento informazioni esaudenti e utili e trarre ispirazione da esso per continuare a fornire il Vostro supporto positivo durante i lavori dell'Assemblea.

Cordialmente

**Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
Nicoletta Giadrossi**

INTRODUZIONE

Brembo deve il suo successo grazie ad una mentalità fondata sull'innovazione e il miglioramento continuo che dal *Top Management* pervade tutta l'azienda e le consente di anticipare, e quindi cavalcare, i principali trend che si sviluppano all'interno del mercato automotive rappresentando una delle eccellenze mondiali del settore.

Brembo è alla continua ricerca di soluzioni che possano dare risposte concrete alle richieste della mobilità di domani, sempre più digitale e connessa. Lo fa pensando a un veicolo che diventa più sociale e sempre più "su misura", attraverso percorsi di innovazione anche non tradizionali, generando idee con punti di vista inattesi capaci di tradurre la *Vision "Turning Energy into Inspiration"* in progetti e soluzioni concreti. La Società guarda ad un futuro dove i mezzi di trasporto saranno sempre più elettrici e sostenibili, connessi e interconnessi, in un più ampio ecosistema digitale in cui il veicolo si interfacerà con altri dispositivi IOT, con l'abitazione e con i sistemi di comunicazione inserendosi in modo sempre più integrato nella nostra vita sociale.

Dato il quadro la *Mission* di Brembo è diventata quella di essere un autorevole *Solution Provider*, attraverso prodotti e servizi digitali sempre più sostenibili, in grado di soddisfare le nuove esigenze dell'industria automobilistica e di una mobilità necessariamente attenta all'ambiente. A tal fine si sono sviluppati diversi percorsi, dove ogni nuovo prodotto è più green del precedente, integrando nei propri sistemi frenanti intelligenza artificiale e tecnologie sostenibili. Oggi Brembo guarda al futuro con l'obiettivo di essere al fianco dei propri partner nell'affrontare e vincere le sfide proposte dal mercato dell'automotive e di una nuova e rivoluzionaria mobilità, diventando un brand di riferimento anche per le generazioni di domani. Brembo vuole contribuire a plasmare quell'esperienza unica che sarà guidare i veicoli di domani.

In questo contesto fortemente innovativo la Società ha lanciato, nel corso del 2022, *Brembo Ventures*, l'unità di venture capital dell'azienda, con l'obiettivo di accelerare lo sviluppo di soluzioni innovative per la mobilità di domani. *Brembo Ventures* realizzerà investimenti strategici a livello globale nelle migliori *startup* tecnologiche in grado di portare valore sia in ambito di prodotto sia di processo produttivo. In particolare l'attenzione sarà rivolta a realtà attive nell'intelligenza artificiale, nei *big data*, nella sensoristica, nella meccatronica, nell'efficienza energetica e nella sostenibilità che possano trovare applicazione nel settore automotive. *Brembo Ventures* avrà inoltre l'obiettivo di coordinare i rapporti con le *startup* di cui Brembo è azionista, creando un ecosistema in grado di supportarne l'evoluzio-

ne tecnica e monitorarne le performance finanziarie, oltre a gestire le partecipazioni in fondi di venture capital e le partnership con incubatori tecnologici.

Sempre in ambito di innovazione, Brembo ha firmato un accordo di joint venture con *Gold Phoenix*, formando *Shandong BRGP Friction Technology Co.*. La nuova società darà vita al primo stabilimento produttivo Brembo completamente dedicato alla produzione su larga scala di innovative pastiglie freno per il mercato *Aftermarket*. La nuova società unisce la leadership di Brembo nei sistemi frenanti con le soluzioni ad alto valore tecnologico di *Gold Phoenix* e punterà su prodotti innovativi e di qualità superiore, soprattutto in termini di prestazioni, comfort, durata e sostenibilità, con l'intento di anticipare le sfide dell'elettrificazione e della guida autonoma.

L'innovazione in Brembo si traduce nella realizzazione di prodotti che abbiano sempre performance al massimo che, al tempo stesso, garantiscono un maggior grado di sostenibilità in termini di riduzione delle emissioni in fase di frenata. In particolare:

- La Società nel 2022 ha presentato il *Greenance Kit Concept*. Questa nuova gamma di dischi in lega speciale e pastiglie freno dedicate, sviluppati congiuntamente, arricchisce notevolmente l'offerta Brembo per l'*Aftermarket*. Il *Brembo Beyond Greenance Kit Concept* combina le massime prestazioni di frenata con un minore impatto ambientale, aumentando al contempo la durata dei dischi. Infatti garantisce i più elevati standard tecnici e qualitativi presenti in tutti i suoi prodotti e contemporaneamente, assicura un impatto ambientale molto più basso, con una significativa riduzione delle emissioni: - 83% di PM10 e - 80% di PM2,5.
- Brembo ha inoltre ampliato la sua offerta *Aftermarket* con *ENESYS - Energy Saving System®*. Questa nuova soluzione tecnologica è progettata per migliorare ulteriormente le caratteristiche di sostenibilità dell'impianto frenante di un veicolo, riducendo l'usura di dischi e pastiglie. Ciò si traduce in una riduzione delle emissioni e dei consumi di carburante.

A testimonianza dell'apprezzamento dei prodotti Brembo da parte del mercato, lo scorso 24 dicembre *SENSIFY™*, il pionieristico sistema frenante intelligente di Brembo, ha ottenuto il prestigioso *Gold Award* nella categoria "chassis forward-looking", per la sua straordinaria potenza distinguendosi tra le 161 candidature presentate da ben 129 aziende.

In tale contesto, la Politica in materia di Remunerazione 2023 di Brembo, in continuità con il passato, diventa un

fattore abilitante a supporto dell'esecuzione della strategia aziendale del Gruppo, tenendo in considerazione gli indirizzi strategici nel lungo termine, garantendo la sostenibilità economica e sociale dell'azienda e l'*attraction* e *retention* – sui sempre più sfidanti mercati del lavoro – di quelle risorse chiave che presentano caratteristiche e competenze funzionali ad assicurare la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*, ivi compresi azionisti, dipendenti, clienti e fornitori.

In tale prospettiva, il Comitato Remunerazione e Nomine¹ ha svolto le proprie funzioni dando continuità alle finalità, ai principi e agli strumenti della Politica di Remunerazione

di Gruppo, scegliendo di lavorare nella prospettiva di sviluppare un continuo dialogo con gli *stakeholder*, consapevole della centralità di tale elemento chiave nella Politica retributiva di Gruppo. Brembo attribuisce infatti grande importanza all'interazione continua nel corso dell'anno con i principali fruitori delle proprie politiche retributive e con gli investitori, al fine di garantire un continuo miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato, recependo spunti utili da vari interlocutori.

In linea con i valori e la strategia di business di Brembo, è stata sviluppata, in continuità con il passato, una Politica di Remunerazione orientata a:

1	<p>GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL NOSTRO GRUPPO</p> <p>La capacità di ottenere risultati economico-finanziari superiori alla media del mercato di riferimento, nonostante il perdurare della pandemia e l'aumento del costo delle materie prime</p>
2	<p>CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI</p> <p>La definizione di una Politica in grado di garantire l'allineamento degli interessi del <i>management</i> all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo</p>
3	<p>CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI</p> <p>Brembo rivolge particolare attenzione allo sviluppo di politiche globali in materia di etica, responsabilità e sostenibilità, pilastri del prezioso patrimonio intangibile costituito dal proprio brand e dall'insieme dei principi che caratterizzano l'agire di un'azienda socialmente responsabile</p>
4	<p>VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO</p> <p>Etica, qualità, valorizzazione, proattività e appartenenza sono i cinque principi guida che costituiscono il patrimonio condiviso della cultura Brembo, nonché il punto di riferimento per la conduzione delle attività aziendali nel pieno rispetto di tutti gli <i>stakeholder</i> del Gruppo</p>
5	<p>RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO</p> <p>La Politica di Remunerazione di Brembo prevede un trattamento economico complessivo atto a garantire <i>attraction</i> e <i>retention</i> di profili di eccellenza, riconoscendo costantemente le performance conseguite</p>

1 Nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020, a seguito del rinnovo delle cariche sociali deliberate dall'Assemblea degli Azionisti in pari data.

RACCORDO TRA STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL GRUPPO	La Politica sulla Remunerazione 2023 è stata costruita in continuità con gli scorsi anni definendo elementi retributivi che mirano a supportare il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance di breve e lungo termine
CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI	La metrica dell'EVA (<i>Economic Value Added</i>) nel nuovo LTIP 2022-2024 che garantisce l'allineamento tra gli interessi dei nostri azionisti e l'operato del <i>management</i> di Gruppo
CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI	L'utilizzo di metriche ESG nei sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo, attraverso l'utilizzo di un KPI legato al <i>Carbon Footprint</i> di Gruppo, a testimonianza della strategia di sostenibilità di Brembo nel medio-lungo periodo
VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO	Integrità, responsabilità e trasparenza sono i <i>driver</i> adottati nelle logiche di remunerazione di Gruppo, che si esplicano in elementi quali l'attenzione ai dipendenti, la sostenibilità nella catena di fornitura e il rispetto delle comunità locali
RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO	Gli elementi che contraddistinguono la Politica sono finalizzati ad attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale, valorizzandone responsabilità, competenze ed esperienze

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è il frutto dell'impegno profuso per offrire un'informativa trasparente e completa dei criteri utilizzati per remunerare e valorizzare il contributo delle persone nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantendo gli strumenti necessari per un'accurata valutazione della Società stessa e per l'esercizio dei diritti su base informata.

Brembo, inoltre, da sempre rispetta le disposizioni normative vigenti e le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* delle società quotate (le Politiche Remunerative 2023 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Codice di *Corporate Governance* – Ed. 2020) che la Società ha adottato a tramite il loro recepimento in un proprio Codice di *Corporate Governance* (Codice di *Corporate Governance* di Brembo), oltre che nel Regolamento del CdA e dei suoi Comitati.

In particolare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti è strutturata secondo il seguente schema:

- **SEZIONE I:** con riferimento ai componenti degli Organi

di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, contiene informazioni circa i principi e le linee guida adottati da Brembo S.p.A. nella determinazione della propria Politica in materia di Remunerazione, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica. Tale sezione descrive in modo chiaro, trasparente e comprensibile i principi e le finalità generali perseguitate, le informazioni relative alla *governance* del processo di definizione della Politica in materia di Remunerazione di Brembo con il dettaglio dei principali Organi e Soggetti coinvolti, nonché delle informazioni relative alle finalità, agli strumenti e ai destinatari della Politica di Remunerazione di Brembo S.p.A.

La Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2022.

- **SEZIONE II:** articolata in due parti e sottoposta in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, alla verifica da parte della società

di revisione *Deloitte & Touche S.p.A.*, soggetto incaricato della revisione legale. Nella prima è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci relative ai compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2022, in virtù della Politica in materia di Remunerazione adottata per tale esercizio. Nella seconda sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione, che formano parte integrante della stessa.

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2022.

Le due Sezioni sono arricchite da alcuni elementi aggiuntivi di contesto, con il fine di fornire al mercato e agli Investitori la possibilità di leggere le informazioni retributive

contenute nella Relazione congiuntamente agli indirizzi strategici e alla sostenibilità del Gruppo, nella prospettiva di cogliere i principali driver che consentono alla Politica in materia di Remunerazione di Brembo S.p.A. di contribuire a più ampio respiro al perseguitamento della creazione di valore a lungo termine di tutti i propri *stakeholder*.

I contenuti di tale Relazione sono stati definiti in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF (articolo introdotto nel D.Lgs. 58/1998 dal D.Lgs. 259/2010 e modificato dal D.Lgs. 49/2019), valida per l'esercizio 2023, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Brembo e sul sito internet della Società (www.brembo.com/it/company/corporate-governance/politiche-di-remunerazione).

LA SOSTENIBILITÀ IN BREMBO

Nel novembre del 2022, il Consiglio Europeo ha approvato definitivamente la direttiva sul Corporate relativa alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). La nuova direttiva garantisce che gli investitori e gli *stakeholder* abbiano accesso alle informazioni utili per la valutazione dei rischi di investimento derivanti dai cambiamenti climatici e da altre questioni legate alla sostenibilità. A livello di tempestiche, è previsto che le grandi imprese quotate (come Brembo), applichino le nuove regole per la prima volta nell'esercizio 2024, per i rendiconti pubblicati nel 2025.

A testimonianza dell'integrazione radicale delle tematiche di sostenibilità all'interno della cultura e dei valori aziendali di Brembo, la Società ha deciso, con un anno di anticipo rispetto alla tabella di marcia definita dal Consiglio Europeo, di implementare già dalla rendicontazione 2022 le attività propedeutiche all'adozione dei nuovi standard obbligatori in materia di rendicontazione, in modo da pubblicare nel 2023 il report che descriverà le iniziative, attuali e prospettive, e i risultati conseguiti relativamente alle tre dimensioni ESG. A tal fine, Brembo ha ridefinito la propria matrice di materialità in quanto la CSRD introduce un nuovo approccio alla tematica attraverso la cosiddetta doppia

materialità che rappresenta la combinazione tra *impact materiality* e *financial materiality*. Pertanto, la Società ha preliminarmente valutato due prospettive diverse:

- la prospettiva *inside-out* che consiste nella valutazione degli impatti dall'interno all'esterno, ovvero gli impatti significativi, attuali o potenziali, su persone e ambiente, direttamente connessi a attività, prodotti e servizi di un'organizzazione, comprese le attività a monte e a valle della sua catena del valore;
- la prospettiva *outside-in* che consiste nella valutazione degli impatti dall'esterno verso l'interno, ovvero i rischi e le opportunità di sostenibilità che possono influenzare positivamente o negativamente i flussi di cassa futuri e quindi creare o erodere il valore dell'impresa nel breve, medio o lungo termine, influenzandone lo sviluppo, la performance e il posizionamento.

La combinazione dei risultati ottenuti nella prospettiva *inside-out* e *outside-in* ha dato come risultato un'analisi di materialità già allineata rispetto alle richieste mandatorie dell'UE sulla comunicazione in ambito sostenibilità.

EXECUTIVE SUMMARY

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Remunerazione di Gruppo per il 2023:

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI	RIFERIMENTI QUANTITATIVI
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze, contributo richiesti al ruolo	La remunerazione fissa viene determinata in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti del mercato applicabili per ruoli comparabili e dell'impatto sui risultati aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> Presidente Esecutivo: € 1.300.000 Amministratore Delegato (AD): € 1.300.000 ² <p>Presidente Esecutivo e AD sono i 2 Dirigenti con responsabilità strategiche individuati da Brembo S.p.A.</p>
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)	Valutare e ingaggiare sul conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Metriche di valutazione: <i>Group EBITDA, Group EBIT, Group ROI, Group Net Sales, Group Sustainability Index</i> Performance Period: Annuale, in coerenza con gli obiettivi di <i>budget</i> Modalità di pagamento: <i>cash</i> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p><i>Bonus Target:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Presidente Esecutivo: 75% della componente fissa AD: 75% della componente fissa <p><i>Bonus Cap:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa AD: 100% della componente fissa
Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP)	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sostenibilità del Gruppo nel lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> Metriche di valutazione: <i>Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group PFN/EBITDA, Group Sustainability Index</i> Vesting Period: triennale 2022-2024 (Piano Chiuso) Modalità di pagamento: <i>cash</i> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p><i>Bonus Target:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Presidente Esecutivo: 100% della componente fissa AD: 100% della componente fissa <p><i>Bonus Cap:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Presidente Esecutivo: 150% della componente fissa AD: 150% della componente fissa
Benefici non monetari	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	<i>Benefit</i> prevalentemente assistenziali e assicurativi, riconosciuti come da standard CCNL (Dirigenti aziende industriali)	<ul style="list-style-type: none"> Previdenza complementare Assicurazione medica Polizza assicurativa Assegnazione di autovettura a uso promiscuo
Severance	Tutelare il Gruppo da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali	<p>Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro – Fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revoca o mancato rinnovo in assenza di giusta causa Rinuncia alla carica e alla delega per causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione Rinuncia alla carica e alla delega a seguito di un mutamento di controllo, che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o poteri <p>Patto di non concorrenza AD: pagato in costanza del rapporto di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> Severance AD: Indennità forfettaria e omnicomprensiva pari a 18 mensilità di un importo corrispondente alla somma di emolumento fisso per la carica, del corrispettivo del patto di non concorrenza e dell'importo massimo a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) Patto di non concorrenza AD: il corrispettivo di € 200.000 rientra nel totale dei compensi fissi (Remunerazione Fissa totale: € 1.300.000)

2 I compensi fissi previsti per l'Amministratore Delegato si compongono di € 1.100.000 in qualità di compenso speciale per la carica ex art. 2389 c.c., comma 3 e di un patto di non concorrenza pagato in costanza del rapporto di lavoro pari a € 200.000. A tali compensi si aggiunge inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000.

SEZIONE I

La Politica di Remunerazione di Gruppo si pone quale principale finalità quella di assicurare il coinvolgimento attivo degli Amministratori, in particolare degli Amministratori a cui sono attribuite deleghe esecutive, e del *Management*, favorendo l'allineamento dei singoli interessi a quelli degli *stakeholder* in una prospettiva di lungo termine. L'obiettivo rimane quello di sostenere la crescita e la creazione di valore attraverso una costante valutazione delle performance

individuali e aziendali, al fine di contribuire a mantenere elevati livelli di redditività e produttività per l'intero Gruppo. Brembo, inoltre, da sempre presta particolare attenzione alla progettazione delle sue Politiche affinché siano allineate ai valori e alle strategie di business e siano, al contempo, in grado di garantire competitività verso il mercato di riferimento e equità per tutti i propri dipendenti.

1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 FINALITÀ E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica sulle Remunerazioni, in continuità con il passato, in linea con i valori aziendali e in coerenza con le norme e le aspettative degli *stakeholder*, è definita in maniera tale da assolvere a due principali finalità:

- disegnare un sistema di remunerazione che sia basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possono gestire e operare con successo all'interno della Società;
- adottare sistemi incentivanti che possano orientare i comportamenti delle risorse verso il raggiungimento degli obiettivi strategici per il business, in un'ottica di creazione del valore nel lungo periodo, favorendo l'allineamento degli interessi del *management* con le aspettative degli azionisti e motivando suddette risorse

a raggiungere performance sempre più sfidanti, con l'obiettivo di un continuo miglioramento.

Per facilitare tale allineamento, la Politica prevede per il *Management* il collegamento di una parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance, preventivamente determinati e indicati, attraverso l'utilizzo di un Piano di Incentivazione annuale o di "Management by Objectives" (MBO) e di un Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP).

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par. 1.6), che vede come protagonisti il Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, l'Assemblea e il Collegio Sindacale.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di *Corporate Governance* – Edizione 2020, a cui Brembo S.p.A. aderisce integralmente, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno, dal febbraio 2001, il Comitato per la Remunerazione, divenuto poi Comitato Remunerazione e Nomine, formato da Amministratori non esecutivi e indipendenti e con un amministratore indipendente in qualità di Presidente, definendone i compiti e i poteri. Composizione e riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, descritti nel seguito, recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nell'edizione del 2020.

In conformità al disposto dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine riveste

unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea.

L'attuale Comitato, nominato nel corso dell'Assemblea del 23 aprile 2020, resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.

Si ricorda infine che a tutti gli incontri del Comitato Remunerazione e Nomine è invitato permanente il Presidente del Collegio Sindacale, R. Pagani, possono essere invitati a partecipare anche gli altri Sindaci Effettivi.

COMPOSIZIONE E RIUNIONI	OBIETTIVI
	<p>In materia di Remunerazioni: garantire che le politiche di retribuzione del Presidente Esecutivo, dell'Amministratore Delegato, degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli Amministratori non esecutivi, vengano formulate da un Organismo in assenza di conflitti di interesse.</p>
Nicoletta Giadrossi Presidente Amministratore Non Esecutivo e Indipendente. Membro con adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.	<p>In materia di Nomine: individuare la composizione ottimale del Consiglio in termini di mix di competenze, indicando le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace funzionamento ed eventualmente contribuendo alla predisposizione del piano per la successione degli Amministratori esecutivi.</p>
Manuela Soffientini ^(*) Amministratore Non Esecutivo e Indipendente	<p>AREE DI RESPONSABILITÀ</p> <p>Valuta periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.) avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati.</p>
Elizabeth Marie Robinson Amministratore Non Esecutivo e Indipendente	<p>Presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.</p>
Nel 2022 il Comitato si è riunito 3 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata alla definizione dei compensi riferiti all'esercizio 2022, alle Politiche retributive 2023 di Brembo in merito alla revisione dei pacchetti retributivi dell'AD e del Presidente Esecutivo, alla modifica del cap dell'LTI e ai compensi da riconoscere al CdA di nuova nomina.	<p>Monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.</p>
	<p>Formula proposte al Consiglio in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti che gli Amministratori devono presentare all'Assemblea annuale per descrivere la politica relativa alle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.</p>
	<p>Svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione ed esamina su segnalazione del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato gli argomenti che essi ritengono opportuno sottoporre al Comitato per gli aspetti di sua competenza.</p>
	<p>Riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.</p>
	<p>In tema di Nomine formula pareri ed esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione riguardo alla dimensione e alla composizione dello stesso, in merito alla presenza di figure professionali specifiche, al numero di altri incarichi compatibili con l'incarico in Brembo, alle deroghe al divieto di concorrenza, ai casi di cooptazione, ai piani di successione.</p>

(*) Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

SOGGETTO DA REMUNERARE	ORGANO DECISIONALE	ORGANO PROPOSITIVO	ORGANO TECNICO	EVENTUALI CONSULENTI
Amministratore Delegato				
Amministratori Esecutivi	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	GCF Risorse Umane e Organizzazione	Mercer Willis Towers Watson
Dirigenti con Responsabilità strategiche				
Amministratori non Esecutivi				
Collegio Sindacale	Assemblea	Azionisti	GCF Amministrazione e Finanza	

1.2 COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Nel corso dell'esercizio 2022 l'attività del Comitato Remunerazione e Nomine si è concentrata principalmente (i) sulla valutazione dei risultati di chiusura dei Piani di incentivazione di breve (MBO) e lungo periodo (LTIP 2019-2021), (ii) sulla verifica annuale dei voti espressi dall'Assemblea 2022 in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, (iii) sull'analisi di *benchmark* dei pacchetti retributivi *Top Management*, (iv) sulle proposte in merito alla Politica 2023, ivi compresa l'architettura dell'MBO 2023. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto tre riunioni nel 2022, della durata media di circa 1 ora e 30 minuti.

Di seguito si illustra il ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine con particolare riferimento agli argomenti trattati nel corso delle riunioni.

Per maggiori informazioni sulle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso del 2022, sulle modalità del relativo funzionamento e sulle specifiche attività in tema di Nomine, si rinvia a quanto contenuto nel paragrafo 8.2 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2022, pubblicata³ contestualmente alla presente Relazione.

³ www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance.

2022

RIUNIONE DEL 17 FEBBRAIO 2022	RIUNIONE DEL 13 LUGLIO 2022	RIUNIONE DEL 14 NOVEMBRE 2022
<p>In materia di remunerazioni:</p> <p>a) ha valutato i risultati di chiusura del Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2021) e definito le proposte per il Piano di Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2022), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2021;</p> <p>b) ha valutato i risultati di chiusura del Piano di Incentivazione per Amministratori Esecutivi e Alta Dirigenza (LTIP 2019-2021) e la coerenza con le politiche di lungo periodo in precedenza adottate;</p> <p>c) ha valutato e definito le proposte delle nuove politiche retributive di lungo periodo, ivi incluso il nuovo Piano di Incentivazione triennale per Alta Dirigenza (LTIP 2022-2024) e il relativo Regolamento;</p> <p>d) ha esaminato la Relazione sulle Politiche in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed espresso parere favorevole in vista del suo esame e approvazione da parte del CdA.</p>	<p>In materia di remunerazioni:</p> <p>a) ha esaminato le risultanze dei voti espressi dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2022 in merito alle Sezione I e Sezione II della Relazione sulla Remunerazione;</p> <p>b) ha esaminato l'analisi di <i>benchmark</i> dei pacchetti retributivi del <i>Top Management</i> presentata da un rappresentante di Mercer Italia, intervenuto ad hoc all'incontro.</p>	<p>In materia di remunerazioni:</p> <p>a) ha espresso parere favorevole rispetto alla proposta di adeguamento dei pacchetti retributivi di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato - CEO in vista della definizione delle Politiche Retributive 2023.</p>
<p>In materia di Composizione del Consiglio di Amministrazione e Mix di competenze e qualità professionali:</p> <p>a) ha valutato le singole dichiarazioni di Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza per la periodica verifica, a supporto dell'attività di autovalutazione del CdA, della permanenza dei requisiti e attuazione dei Criteri di Diversità previsti dal Codice di <i>Corporate Governance</i> 2020 di Brembo per Amministratori e compatibilità con gli incarichi ricoperti;</p> <p>b) ha valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo definite dal Regolamento del CdA e del Codice di <i>Corporate Governance</i> 2020;</p> <p>c) ha espresso orientamenti in merito al profilo professionale da candidare per l'eventuale cooptazione di un nuovo Amministratore Indipendente nonché le linee guida per la composizione di CRN e CCRS.</p>		

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2019 (23 aprile 2020) ed è composto da 11 Amministratori.

L'Assemblea degli azionisti straordinaria riunitasi il 17 dicembre 2021 ha ratificato il nuovo assetto di *governance* di Brembo S.p.A.: Matteo Tiraboschi è stato nominato Pre-

sidente Esecutivo, Alberto Bombassei è stato nominato Presidente Emerito mentre Daniele Schillaci è stato confermato Amministratore Delegato - CEO della Società. A integrazione del Consiglio di Amministrazione l'Assemblea ha eletto come Consigliere Roberto Vavassori sino alla scadenza dell'attuale mandato consiliare.

Composizione e compiti, descritti nel seguito, *recepiscono*

totalmente le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nell'edizione del 2020, che Brembo ha adottato nel corso dell'esercizio 2021.

L'attuale Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica per il triennio 2020-2022 ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2022.

COMPOSIZIONE**Roberto Vavassori****Matteo Tiraboschi** ^{(c) (*)} – Presidente Esecutivo**Daniele Schillaci** ^{(c) (**)} – Amministratore Delegato - CEO**Cristina Bombassei** ^(c)**Valerio Battista** ^{(a) (***)}**Manuela Soffientini** ^{(a) (****)}**Nicoletta Giadrossi** ^{(a) (*****)}**Umberto Nicodano** ^(b)**Elisabetta Magistretti** ^(a)**Elizabeth Marie Robinson** ^(a)**Gianfelice Rocca** ^(a)**Roberto Vavassori** ^(c)**AREE DI RESPONSABILITÀ**

Determinare, nel quadro delle politiche di remunerazione definite, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, sentiti i pareri del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazione e Nomine. Tale remunerazione è stabilita coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che definisce un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori.

Esaminare e approvare i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del Gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione.

Definire il sistema di governo societario della Società (ferme restando le competenze dell'Assemblea) e la struttura del Gruppo.

Definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società.

Valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'emittente, nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Valutare il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli Organi Delegati, nonché confrontando, periodicamente, i risultati conseguiti con quelli programmati.

Deliberare in merito alle operazioni della Società e delle sue controllate, quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per l'emittente stesso: a tal fine stabilisce criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo.

Effettuare, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi Comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica.

Esprimere agli azionisti prima della nomina del nuovo Consiglio, tenuto conto degli esiti della valutazione di cui al punto precedente, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza nell'organo amministrativo sia ritenuta opportuna.

(a) Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.

(b) Amministratori Non Esecutivi.

(c) Amministratori Esecutivi.

(*) Al Presidente Esecutivo, eletto dall'Assemblea degli azionisti del 17 dicembre 2021, spetta la rappresentanza legale della società, con attribuzione dei poteri di ordinaria amministrazione, salvo le limitazioni di legge.

(**) All'Amministratore Delegato sono stati attribuiti dal Consiglio di Amministrazione specifici poteri per la gestione della società non

ché la delega ai sensi dell'art. 2381 c.c. in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro (ai sensi del D.Lgs. 81/2008, modificato dal D.Lgs. 106/2009) e in tema di tutela ambientale e di gestione dei rifiuti.

(***) Il consigliere riveste anche la carica di Lead Independent Director.

(****) Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

(*****) Amministratore eletto da lista di minoranza.

1.4 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Il ruolo dell'Assemblea ai sensi dello Statuto, limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione, è:

- nominare e revocare i membri del Consiglio di Amministrazione, nominare il Collegio Sindacale e il relativo Presidente e, eventualmente, il Vice Presidente;
- determinare il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- esprimersi con un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (Politica di Remunerazione)
- esprimersi con un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (Attuazione della Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente).

1.5 EVENTUALE INTERVENTO DI ESPERTI INDEPENDENTI

Brembo definisce le sue politiche e verifica il suo assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte con il supporto della consulenza su *benchmark* di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute *comparable* sia sotto il profilo dimensionale sia per affinità di business nonché di *governance*. Inoltre, Brembo monitora trend e *best practice* del mercato italiano e globale.

La predisposizione delle linee guida di Politica retributiva e la valutazione delle politiche attuate sono effettuate avendo a riferimento il panorama in cui il Gruppo si colloca: in virtù della limitata presenza di società *comparable* dal punto di vista del business sul mercato nazionale, sono state integrate realtà europee assimilabili a Brembo dal punto di vista dell'*industry* in cui operano, al fine di avere una vista sia in ottica del mercato del lavoro, sia con riferimento alle prassi di business:

SOCIETÀ DI RIFERIMENTO	SOCIETÀ
Società europee comparable di Industry (12 società)	Autoneum Holding, Autoliv, Continental, ElringKlinger, Faurecia, Leoni, Michelin, Nokian, SKF, Sogefi, TomTom, Valeo
Società italiane (25 società)	A2A, Amplifon, Atlantia, Buzzi Unicem, Campari, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump Group, Inwit, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Telecom Italia, Tenaris, Terna

Brembo si è avvalsa di Mercer e di Willis Towers Watson per il supporto metodologico e di *benchmark* di mercato

in materia di *Compensation* ed *Executive Compensation*.

1.6 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La proposta relativa alla Politica sulle Remunerazioni è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Remunerazione e Nomine. Nella redazione della stessa il Comitato Remunerazione e Nomine coinvolge la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmark* per una migliore elaborazione della Politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, che a sua volta può coinvolgere la Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, disegna e adotta la Politica in materia di Remunerazione nelle sue articolazioni e fonti normative interne; nello specifico definisce i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla Politica retributiva dei componenti degli Organi di Amministrazione (par. 2.2) e dell'Organo di Controllo (par. 2.3) e ai piani di incentivazione per il Gruppo (par. 2.4). Inoltre a norma di Statuto, per quanto riguarda la Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione, oltre alle proposte del Comitato Remunerazione e Nomine, anche il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone all'Assemblea degli Azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante pubblicazione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il testo integrale della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 15 febbraio 2023 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2023.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, e dal nuovo art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, Brembo si avvale del processo per la deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga alla Politica sulle Remunerazioni sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di stare sul mercato.

A tal fine, si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo le fattispecie individuate dalla Politica di Remunerazione quali circostanze eccezionali:

- la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un ruolo strategicamente rilevante per il Gruppo e di dover negoziare in tempi rapidi un trattamento retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare la possibilità di attrarre manager con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi di Gruppo;
- il verificarsi di variazioni sensibili del perimetro dell'attività d'impresa nel corso del periodo di validità della Politica, quali ad esempio l'acquisizione di un business significativo non ricompreso nella Politica, il cui impatto non era prevedibile *ex ante*;
- la possibilità di corrispondere *entry bonus* o *retention bonus* al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi strategici di Gruppo.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, supportato dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla Politica di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, il quale è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione di tale deroga temporanea. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, che svolge funzioni di Comitato per Operazioni con Parti Correlate, a fronte di modifiche aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto previsto dalla Procedura Parti Correlate di Brembo⁴. Si segnala che tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di Politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

⁴ Brembo ha in essere una Procedura per Operazioni con Parti Correlate dal 12 novembre 2010 che, come richiesto, viene aggiornata e riapprovata nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2022 di Brembo ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 1722/2010 del 12 marzo 2010, sono i seguenti:

- componente fissa della remunerazione;

- componente variabile di breve termine (MBO);
 - componente variabile di lungo termine (LTIP);
 - *benefit*;
 - *severance*.



Si ricorda che la Procedura per Operazioni con Parti Correlate⁵ esclude dall'applicazione della predetta procedura le deliberazioni Assembleari di cui all'art. 2389, primo comma, del Codice Civile relative a compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389

terzo comma del Codice Civile, e le deliberazioni Assembleari di cui all'art. 2402 del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compensi basati su strumenti finanziari che siano approvati dall'Assemblea degli Azionisti di Brembo S.p.A. ai sensi dell'art.114-bis del TUF e le relative operazioni volte a darvi esecuzione.

5 Il testo della Procedura per Operazioni con Parti Correlate di Brembo S.p.A., aggiornata ai sensi delle modifiche introdotte da Consob al Regolamento Emittenti e al Regolamento sulle Operazioni con Parti Correlate il 10 dicembre 2020 è disponibile sul sito internet di Brembo (www.brembo.com, sezione *Company, Corporate Governance, Documenti di Governance*).

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 CONTENUTO DELLA POLITICA

Il Consiglio di Amministrazione ha definito una Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (art. 5, comma 27 del Codice di *Corporate Governance*), tenendo conto delle prassi di mercato e in particolare delle politiche in essere adottate dalle aziende italiane in materia di Executive Compensation.

È volontà dell'Azienda, al fine di garantire maggiore competitività e capacità di *retention* nei confronti del mercato, allinearvi le proprie prassi di *Executive Compensation*, comparando la propria posizione con quella delle aziende europee di settore ad essa assimilabili in termini di creazione di valore.

ART. 5, COMMA 27 DEL CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (art. 5, comma 27 del Codice di Corporate Governance), secondo cui la politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e del top management definisce:

- un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

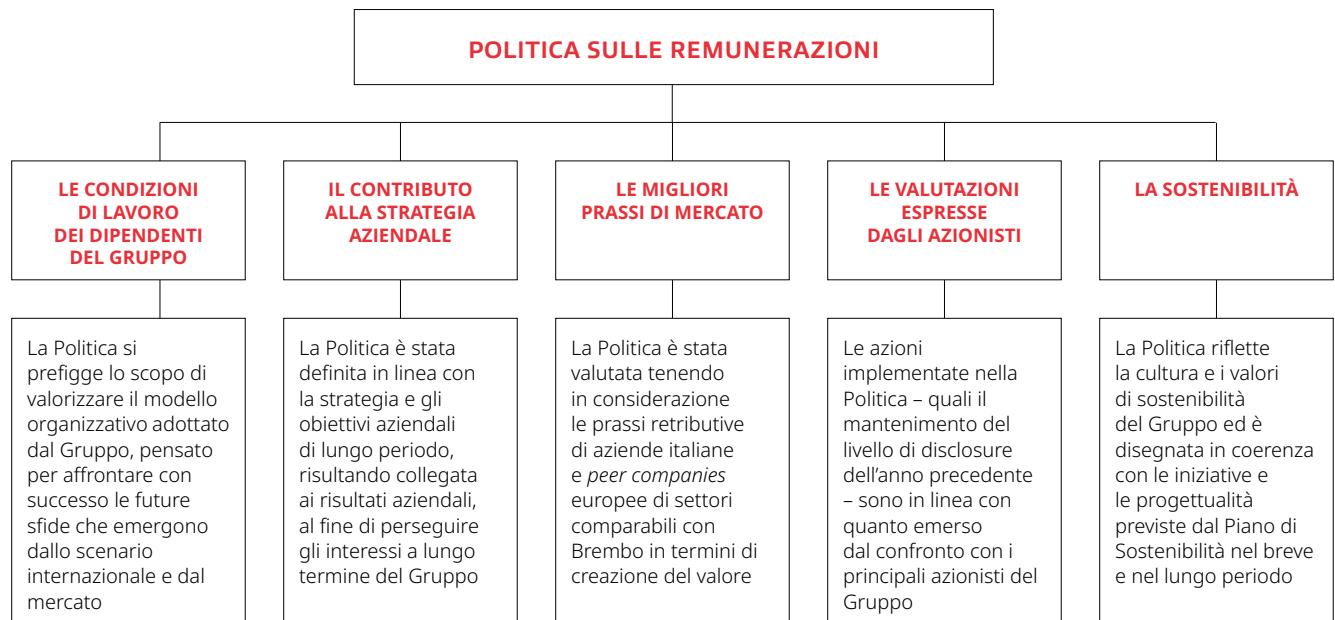
Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della Politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti dell'Organo di Controllo.

La Politica sulle Remunerazioni con riferimento ai suddetti gruppi di soggetti è stata definita in continuità con il passato, essendo stata considerata in linea con i valori aziendali e in coerenza con le norme e le aspettative degli *stakeholder* aziendali.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha valutato la bontà dei contenuti che caratterizzano la Politica sulle Remu-

nerazioni avendo in considerazione differenti elementi, quali:

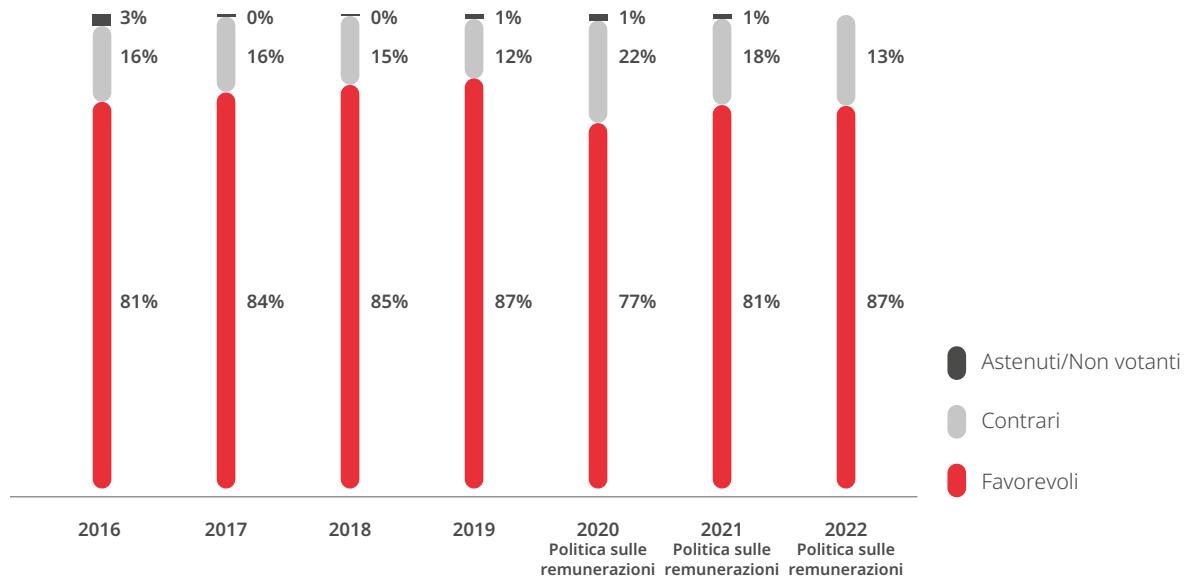


Particolare attenzione è stata inoltre posta dal Comitato Remunerazione e Nomine alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di engagement con i *Proxy Advisor*.

In tale ottica è attribuita grande importanza all'interazione continua con tutti gli *stakeholder* aziendali, recependo ogni spunto di potenziale sviluppo, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle *best practice* di mercato.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni⁶ sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate

dal 2016 al 2019 e sulla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione pubblicata nel 2020, nel 2021 e nel 2022:



ASSEMBLEA	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	21.04.2022
Favorevoli	81,36939%	83,713928%	85,190359%	86,512285%	76,974849%	81,019343%	86,575108%
Astenuti / Non Votanti	2,55781%	0,471699%	0,325561%	0,996482%	1,147419%	0,77865%	0%
Contrari	16,0728%	15,814373%	14,484079%	12,491234%	21,877773%	18,202007%	13,424892%

2.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

In data 23 Aprile 2020, l'Assemblea ha riconfermato, il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a € 9.500.000, determinando in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo, e ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020-2022, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2022.

Il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea è stato ripartito ai sensi dell'art. 21 dello Statuto dal Consiglio di Amministrazione di Brembo in data 23 aprile 2020.

In data 25 Febbraio 2022, la Consigliera Laura Cioli, componente indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società, Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nonché membro del Comitato Remunerazioni e

Nomine, ha comunicato formalmente a Brembo di dover rinunciare con effetto immediato alla propria carica a causa di impegni professionali recentemente sopravvenuti. Il Consiglio, il 3 marzo 2022, ha provveduto a:

- cooptare la Dott.ssa Manuela Soffientini ai sensi dell'art. 2386 Cod. Civ., quale nuovo membro nel Consiglio d'Amministrazione, fino all'Assemblea degli Azionisti per l'approvazione del bilancio al 31.12.2022) e confermato il possesso dei requisiti d'indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di *Corporate Governance*;
- nominare la Dott.ssa Manuela Soffientini quale nuovo membro del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità;
- nominare la Dott.ssa Elisabetta Magistretti quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità fino

6 % espressa rispetto alle azioni ordinarie votanti/ammesse al voto in Assemblea.

- all’Assemblea degli Azionisti per l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2022;
- determinare i compensi da attribuire in funzione degli incarichi sopra indicati nell’ambito del compenso complessivo fissato dall’Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020 e in linea con la ripartizione a suo tempo effettuata dal Consiglio nella stessa data.

In vista del rinnovo degli Organi Sociali, che avverrà nel corso dell’Assemblea convocata per il 20 aprile del 2023, il Consiglio di Amministrazione uscente ha espresso i suoi orientamenti, approvati nella seduta del 2 marzo 2023, in merito: i) al dimensionamento e alla composizione del Consiglio; ii) alle figure professionali e manageriali che comporranno il prossimo Consiglio; iii) al relativo compenso spettante. Tali orientamenti sono stati descritti nel documento emesso dal Consiglio uscente “Orientamento del Consiglio di Amministrazione uscente di Brembo S.p.A. agli Azionisti sulla composizione quali-quantitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione (2023-2025) e nella “Relazione Illustrativa degli Amministratori sulla nomina del Con-

siglio di Amministrazione”, resi disponibili sul sito internet della Società unitamente all’ulteriore documentazione di informativa pre-assembleare.

In particolare, gli orientamenti sulla remunerazione per il nuovo mandato 2023-2025, sia in qualità di Consiglieri che di membri dei Comitati endoconsiliari, prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l’impegno richiesto, in linea con i *benchmark* di mercato, in particolare la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione uscente, anche alla luce delle indicazioni e raccomandazioni fornite dal Comitato Remunerazione e Nomine, prevede di confermare il compenso complessivo deliberato dall’Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2020, pari a € 9.500.000 in ragione d’anno di mandato, in linea con la policy fino ad oggi seguita, includendo anche gli emolumenti ai Consiglieri investiti di particolari cariche.

I compensi di seguito rappresentati fanno quindi riferimento al Consiglio di Amministrazione nominato per il mandato 2023-2025.

2.2.1 Amministratori non investiti di particolari cariche

Consiglio di Amministrazione	Con riferimento ai Consiglieri di Amministrazione è stato deliberato di prevedere un emolumento annuo pari a € 60.000 relativo al mandato 2023-2025, a cui si sommano gli emolumenti per le eventuali cariche ricoperte nei Comitati.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Con riferimento al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a € 30.000 e di € 25.000 per i Membri.
Comitato Remunerazione e Nomine	Con riferimento al Comitato Remunerazione e Nomine è stato deliberato un emolumento per il Presidente pari a € 20.000 e di € 15.000 per i Membri.

La Politica per la Remunerazione degli amministratori non esecutivi di Brembo prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all’impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno all’organo di amministrazione e nei comitati endoconsiliari. Tale compenso, come raccomandato dall’art. 5, comma 29 del Codice di *Corporate Governance*, non è legato a obiettivi di performance finanziaria.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre confermato un emolumento supplementare pari a € 15.000 per il Consigliere di Amministrazione Cristina Bombassei in qualità di Amministratore con Delega SCIR (Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi).

Il Consiglio di Amministrazione ha infine previsto un emolumento supplementare pari a € 10.000 per il Consigliere di Amministrazione Elisabetta Magistretti per la sua partecipazione all’Organismo di Vigilanza, in qualità di Membro.

Si ricorda infine che il Consigliere Cristina Bombassei, in quanto dirigente della Società, percepisce, in aggiunta all’emolumento per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, una retribuzione da lavoro dipendente e partecipa ai sistemi incentivanti, così come previsto dalle politiche aziendali in relazione ai rispettivi ruoli.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, in linea con le *best practice* di mercato, non è prevista una componente variabile del compenso. È invece prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi Sociali nell’esercizio delle loro funzioni. Tale polizza copre inoltre le eventuali spese legali.

Si segnala infine che, dal 2017, il Comitato Controllo e Rischi ha assunto la denominazione di “Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità”.

2.2.2 Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che tali Amministratori, in quanto Esecutivi, siano destinatari di una Politica di Remunerazione nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella Politica generale di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (art. 5, comma 27 del Codice di *Corporate Governance*).

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle riunioni del 6 giugno 2011 e del 10 novembre 2011, ha altresì identificato gli Amministratori investiti di particolari cariche come Dirigenti con responsabilità strategiche, modificati in seguito dal Consiglio a valle dell'Assemblea straordinaria del 17 dicembre 2021 (tenendo anche conto del parere espresso dal Comitato Remunerazione e Nomine) nelle posizioni di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato.

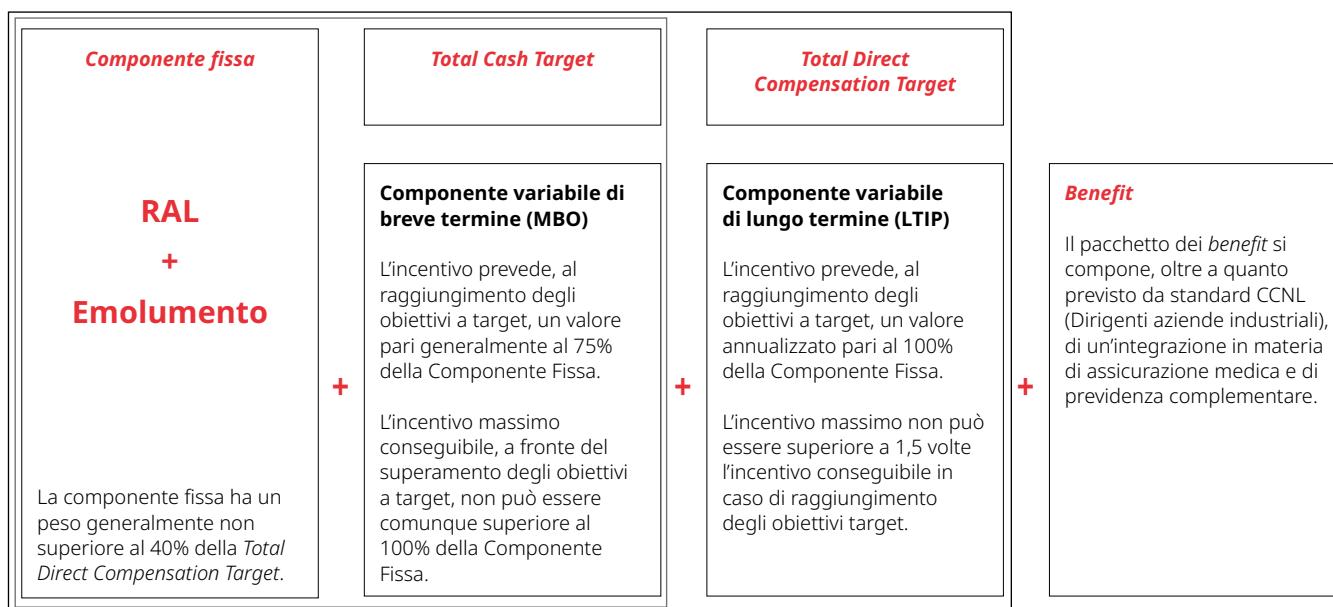
La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche un compenso fisso annuale così composto:

RUOLO	RAL (€)	EMOLUMENTO PER LA CARICA (€)	PATTO DI NON CONCORRENZA (€)	COMPONENTE FISSA (€)
Presidente Esecutivo	1.050.000	250.000	-	1.300.000
Amministratore Delegato	-	1.100.000	200.000	1.300.000⁷

Si segnala che il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, nell'ambito della definizione della Politica retributiva 2023, ha espresso parere positivo circa l'adeguamento della Retribuzione Annuia Lorda per il Presidente Esecutivo a € 1.050.000 annui al fine di as-

sicurare un allineamento interno per quanto concerne la retribuzione fissa.

Il Consiglio ha successivamente deliberato un pacchetto retributivo così costituito:

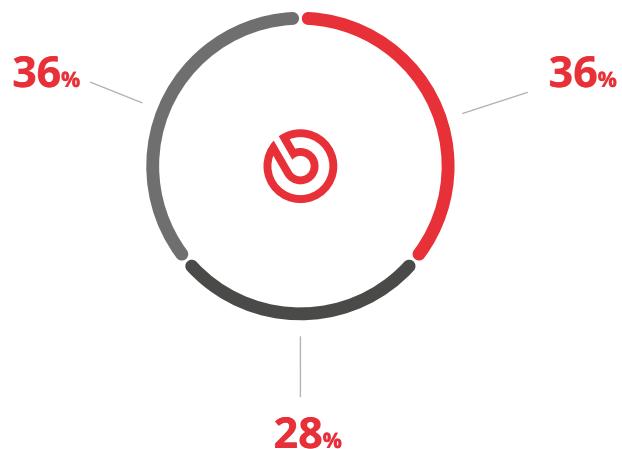


⁷ A tale compenso si aggiunge inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000.

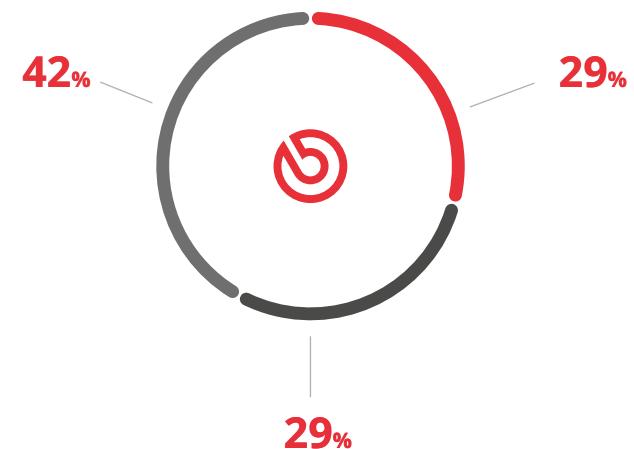
Il mix dei compensi del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato presenta delle variazioni in termini di peso relativo delle diverse componenti retributive, in fun-

zione del raggiungimento degli obiettivi di performance, come appresso indicato:

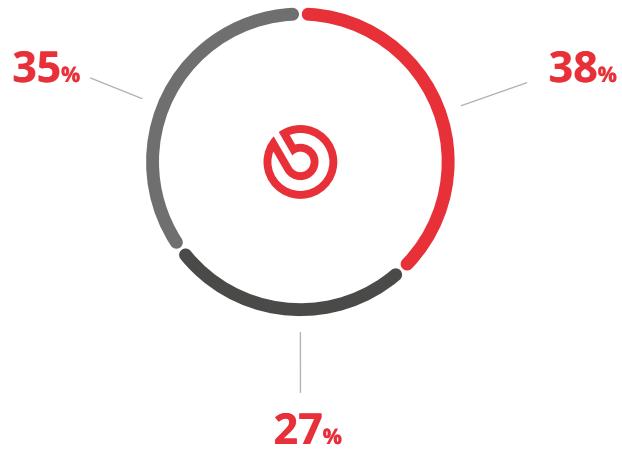
PAY MIX TARGET - PRESIDENTE ESECUTIVO



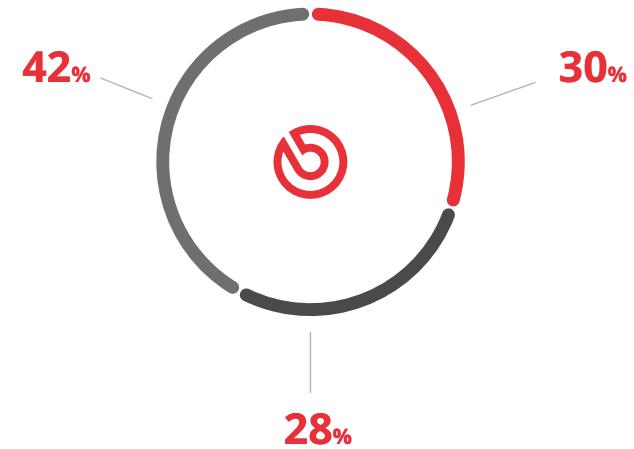
PAY MIX MASSIMO - PRESIDENTE ESECUTIVO



PAY MIX TARGET - AD



PAY MIX MASSIMO - AD



Remunerazione fissa



Componente variabile
di breve termine



Componente variabile
di lungo termine

È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato Remunerazione e Nomine.

È altresì compito del Comitato Remunerazione e Nomine valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Polit-

ca generale adottata per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre, il Comitato Remunerazione e Nomine monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento

degli obiettivi di performance e valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

L'analisi del posizionamento, della composizione tra le diverse componenti retributive e della competitività esterna sono state elaborate sulla base di uno studio richiesto dalla Funzione Centrale Globale Risorse Umane e Organizzazione a Mercer, riguardante l'attuale scenario delle prassi e politiche di remunerazione del *Top Management* (e in particolare per i ruoli di Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato), tenendo in considerazione – le prassi retributive di aziende italiane e *peer companies* europee di settore

comparabili con Brembo in termini di creazione del valore e assetto di *governance*.

Per quanto riguarda i pacchetti retributivi riservati alla *C-Suite*, questi seguono le logiche e la filosofia sottostanti la composizione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Si articolano pertanto in una componente fissa (RAL), un'incentivazione variabile di breve termine (MBO), un'eventuale componente di lungo termine (LTIP) in relazione ai ruoli ricoperti e un pacchetto di *benefit*, riconosciuti come da Contrattazione locale vigente e dalle prassi aziendali.

2.3 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Alla data di redazione della presente Relazione il Collegio Sindacale è così composto:

- Presidente: Raffaella Pagani⁸;
- Sindaci Effettivi: Mario Tagliaferri, Paola Tagliavini, Stefania Serina;
- Sindaci Supplenti: Stefania Serina e Myriam Amato⁹.

A seguito delle dimissioni comunicate con effetto immediato, in data 29 aprile 2022 da parte della Prof.ssa Paola Tagliavini – Sindaco Effettivo, appartenente alla Lista di Maggioranza e nominata dall'Assemblea in data 23 aprile 2020 – è subentrata ai sensi di legge e di Statuto il Sindaco Supplente la Dott.ssa Stefania Serina, appartenente alla medesima lista. La Dott.ssa Stefania Serina resterà in carica sino alla prossima Assemblea degli Azionisti.

In data 23 aprile 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, anche in virtù di quanto previsto dal Decreto del Ministero della Giustizia del 2 settembre 2010 n. 169 ("Regolamento recante la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso delle spese per le prestazioni professionali dei dotti commercialisti e degli esperti contabili") in materia di compensi dei Sindaci, l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo di € 196.000

complessivi, così ripartiti tra Presidente e Sindaci Effettivi:

- Presidente: € 84.000;
- Sindaci Effettivi: € 56.000.

Tale compenso, in ossequio al principio Q.1.6 ("Retribuzione") delle Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di Società Quotate (ultima versione emanata il 26 aprile 2018 dal Consiglio Nazionale dei Dotti Commercialisti ed Esperti Contabili), è stato ritenuto idoneo alla luce dei criteri di determinazione rappresentati dall'organo di controllo uscente e le relative indicazioni sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

In vista del rinnovo del Collegio Sindacale previsto nell'Assemblea dei Soci che approverà il Bilancio di esercizio 2023 la stessa Assemblea sarà chiamata a deliberare anche in merito ai compensi da riconoscere ai membri del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, anche sulla base delle indicazioni sulla quantificazione dell'impegno richiesto che l'organo di controllo uscente fornirà al Consiglio. La relativa remunerazione complessiva dei sindaci che comporranno il nuovo Collegio Sindacale si prevede essere allineata a quella del precedente mandato triennale.

8 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% del capitale sociale.

9 Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti pari al 2,27836% del capitale sociale.

2.4 RETRIBUZIONE VARIABILE - MBO E LTIP - ATTRIBUITA AD ALCUNI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AD ALTRI DIRIGENTI

2.4.1 MBO

Nel corso del 2022 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2023).

Il Sistema di Incentivazione annuale (cd. MBO) è stato costruito in modo da indirizzare i comportamenti organizzativi del personale coinvolto verso il raggiungimento di risultati sfidanti, attraverso il riconoscimento del contributo del singolo ai risultati di Gruppo su base annua.

A partire dal 2018, il Gruppo Brembo ha inoltre continuato nel suo percorso di valorizzazione dei temi legati alla sostenibilità, con l'obiettivo di includere i *key driver* dei fattori "ESG" (*Environmental, Social e Governance*) nella scheda obiettivi da destinare al *Top Management* di Gruppo.

L'MBO relativo all'esercizio 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 02.03.2023. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi il Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

Il sistema MBO 2023 prevede la definizione di un *entry gate* legato all'EBITDA di Gruppo in valore assoluto. Tale condizione di performance prevede un meccanismo di funzionamento on/off che implica il riconoscimento del premio finale ai destinatari solo nel caso in cui la performance economico-finanziaria del Gruppo sia in linea con i target prefissati. Viceversa, in caso di mancato raggiungimento dell'*entry gate* di accesso, il sistema non verrà attivato determinando un mancato pagamento degli incentivi monetari, a prescindere dal raggiungimento degli obiettivi presenti in ogni scheda MBO.

Con riferimento agli obiettivi di natura puramente quantitativa assegnati ai beneficiari, questi sono stati identificati e declinati nell'ambito della popolazione eleggibile, in modo da incentivare la creazione di redditività assoluta e relativa e la crescita organica del Gruppo. Nello specifico sono stati selezionati: EBITDA, EBIT, Fatturato e ROI (a livello di Gruppo); è inoltre presente un indicatore di sostenibilità (*Carbon Footprint* di Gruppo) finalizzato a promuovere l'applicazione di un modello di business sostenibile nel lungo periodo. In linea con i valori che contraddistinguono la Politica in materia di Remunerazione, l'attenzione alle

tematiche ambientali e di sostenibilità rappresenta un punto di forza dell'intero Gruppo. Tale vista è garantita dalla presenza di una metrica "ESG" all'interno della scheda obiettivo e ha condotto Brembo ad esser riconosciuta da CDP (*Carbon Disclosure Project*) come una delle aziende leader a livello mondiale per impegno e capacità di risposta al cambiamento climatico e gestione delle risorse idriche.

Si riporta di seguito la scheda obiettivi dell'MBO 2023 del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato di Brembo:

2023 MBO	PESO
PRESIDENTE ESECUTIVO	
E AMMINISTRATORE DELEGATO	
<i>Group EBITDA Abs. Value</i>	30%
<i>Group EBIT %</i>	20%
<i>Group ROI %</i>	25%
<i>Group Net Sales</i>	15%
<i>Group Sustainability Index</i>	10%

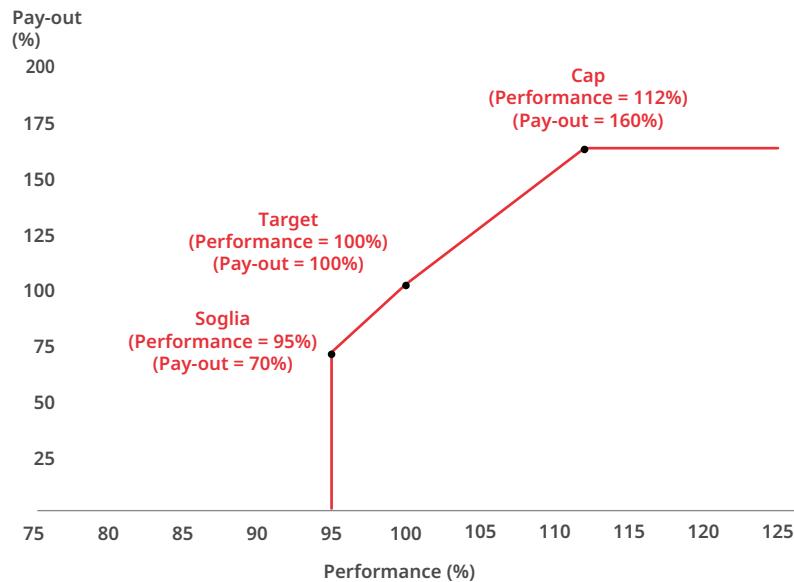
Si segnala in merito che, ai fini della verifica dei target di performance cui è associato il *pay-out* effettivo del sistema incentivante, si farà riferimento ove possibile ai dati presenti nell'informativa di settore del Bilancio così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, non prevedendo l'utilizzo di risultati rettificati (*adjusted*), depurati quindi da componenti straordinarie.

In particolare, in caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto per gli obiettivi di tipo quantitativo, non sarà riconosciuto alcun incentivo (proporzionalmente al peso degli obiettivi quantitativi per il titolare del Piano MBO). In caso di superamento dei livelli attesi, l'incentivo erogato (proporzionalmente al peso della componente quantitativa nella scheda obiettivi del titolare) subirà una variazione positiva nell'ordine di un rapporto 5 ad 1 (per ogni 1% di miglior risultato rispetto a quello atteso, 5% di incentivo in più erogato).

Il Gruppo stabilisce un tetto massimo all'incentivo erogabile per ogni singolo obiettivo pari al 160%. Anche relativamente alle performance di natura progettuale, vi è un livello massimo del 160% per ogni singolo obiettivo. Il cap finale per ogni intera scheda MBO corrisponde al 150%.

L'importo dell'incentivazione effettivamente erogato varia in funzione del grado di raggiungimento dei target assegnati ai singoli obiettivi. Di seguito viene rappresentata

la curva di incentivazione applicata ai singoli obiettivi del Piano MBO 2023, fermo restando il cap complessivo sulla scheda pari al 150%:



In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 133% dell'incentivo conseguibile a target.

Brembo si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.

La Società può prevedere a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in casi eccezionali, la possibilità di corrispondere *entry bonus* o *retention bonus* al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo.

2.4.2 LTIP

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha inoltre lavorato al disegno del nuovo Piano di incentivazione di lungo periodo e in data 3 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha approvato il sistema di Incentivazione 2022-2024 ed il relativo Regolamento¹⁰.

La struttura del Piano per il triennio 2022-2024 ripercorre quella del triennio precedente avendolo ritenuto il Consiglio di Amministrazione pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo deve affrontare nel corso dei tre anni. Al fine di renderlo maggiormente coerente con le strategie aziendali di lungo periodo e con il piano di sostenibilità che la Società ha definito, nel nuovo LTIP è stato inserito un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da Brembo nel raggiungere performance economico-finanziarie eccellenti senza compromessi nei

¹⁰ Il Piano di lungo termine adottato è un Piano "chiuso" e non *rolling*. Sarà quindi prevista un'unica assegnazione fino alla chiusura dello stesso e l'erogazione del bonus avverrà interamente al termine del Piano. Per un confronto con un Piano *rolling* il suo valore andrebbe diviso per gli anni di *vesting* (3 anni).

confronti dei valori fondanti dell’azienda quali il rispetto e la tutela dell’ambiente, del capitale umano, dell’etica e della trasparenza.

Il Piano, progettato in linea con le strategie aziendali di lungo periodo, ha lo scopo di allineare ulteriormente gli interessi dei partecipanti a quelli dell’Azienda, consentendo ai primi di beneficiare dell’auspicato successo di Brembo nel triennio. La platea dei beneficiari è stata integrata rispetto al precedente sistema, essendo volontà del Gruppo quella di dare massima attenzione alle persone che ricoprono posizioni chiave e al loro coinvolgimento. Conseguentemente risultano destinatari del Piano, oltre al Presidente Esecutivo e all’Amministratore Delegato, anche un insieme di risorse appartenenti alla popolazione manageriale del Gruppo, in coerenza con le complessità e le responsabilità gestite, per un totale di circa 60 risorse.

Si tratta di un Piano esclusivamente monetario il quale prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano, il partecipante maturi un incentivo di lungo termine determinato in percentuale sulla rispettiva Retribuzione Annua Lorda (RAL) di riferimento; detta percentuale tiene conto dell’importanza strategica e criticità del ruolo, dell’impatto del ruolo sui risultati aziendali e della difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato. L’incentivo massimo per il Presidente Esecutivo e per l’Amministratore Delegato non può essere superiore a 1,33 volte l’incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi target.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, nell’ambito della definizione della Politica retributiva 2023, ha analizzato la proposta circa l’adeguamento del *bonus cap* per Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato a 1,5 volte l’incentivo previsto per livelli di performance a target, al fine di perseguire un progressivo allineamento della politica LTI prevista per tutte le fasce di partecipanti al Piano e ha dato parere favorevole. La proposta, mossa dall’intenzione di mantenere un costante allineamento a *benchmark* internazionali dei pacchetti del *Top Management*, è stata quindi sottoposta al voto del Consiglio di Amministrazione che l’ha approvata nel corso della seduta del 2 marzo, affinché sia trasfusa nella Sezione I della Relazione da sottoporre all’approvazione dell’Assem-

blea. Al voto non hanno partecipato i soggetti interessati, come previsto dal Regolamento interno del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. La revisione del *bonus cap* ha effetto retroattivo e avrà quindi valore a partire dal primo anno del periodo di *vesting* del piano LTI 2022-2024.

All’elemento premiante della curva di *pay-out* si contrappone il fatto che, per valori inferiori all’*entry point* (corrispondente ad una performance in linea con i riferimenti target), nessuna corrispondenza (proporzionalmente alla quota dell’obiettivo di performance) sarà erogata.

In caso di mancato raggiungimento dei livelli target di uno, due o tre dei quattro obiettivi di performance, i partecipanti manterranno comunque l’eventuale diritto a percepire il premio per la quota parte corrispondente all’obiettivo/i raggiunto/i.

I costi dell’incentivazione LTIP a target sono inclusi negli obiettivi del Business Plan Triennale, di modo che il costo del LTIP sia “autofinanziato” dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

L’attribuzione dell’incentivo è legata a 4 indicatori chiave di performance di Gruppo:

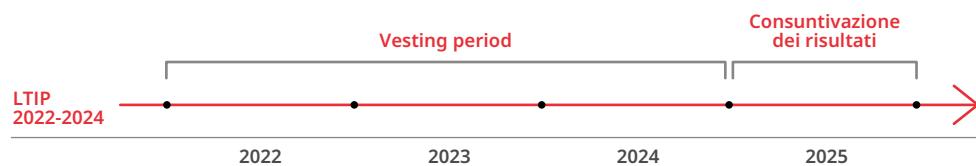
- *Economic Value Added* di Gruppo (o EVA), ovvero l’indice di misurazione della crescita del valore nel corso del triennio 2022-2024;
- *Free Operating Cash Flow* di Gruppo depurato degli effetti risultanti da fattori istituzionali, normativi, etc., completamente al di fuori del controllo del *Management*, rispetto al target nel corso del triennio 2022-2024;
- Rapporto tra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA (PFN/EBITDA) di Gruppo rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- Indice di Sostenibilità di Gruppo¹¹ (*Carbon Footprint* di Gruppo) alla fine del triennio 2022-2024.

Gli obiettivi del Piano di Incentivazione mirano a premiare la solidità finanziaria e patrimoniale del Gruppo in linea con il Piano Industriale e i risultati conseguiti negli ultimi anni in materia di rafforzamento patrimoniale e di recupero della produttività.

11 Formula Indice di Sostenibilità di Gruppo (CDP: *Carbon Footprint* di Gruppo):

$$\frac{\text{Total amount of CO}_2\text{ emissions saved in the three years thanks to improvement actions (tons CO}_2\text{)}}{\text{Base year's Scope 1 and 2 CO}_2\text{ emissions (tons CO}_2\text{)}} \times 100$$

Base year: per il triennio corrisponde al 2021.

TIMELINE LTIP 2022-2024

Nel 2023, quindi, il Piano LTI di Brembo completerà il suo secondo anno di *vesting* terminando definitivamente alla fine dell’anno fiscale 2024. I risultati degli obiettivi connessi al Piano LTI verranno consuntivati all’inizio del 2025 e, sulla base delle performance conseguite dai destinatari, il premio maturato verrà erogato a valle dell’Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio di Esercizio 2025.

Con riferimento al Piano, i soggetti competenti ad effettuare ogni valutazione relativa allo stesso, assumendo ogni determinazione che lo riguarda e dando esecuzione a quanto previsto dal Regolamento, sono a) il Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa al Presidente Esecutivo e all’Amministratore Delegato di Brembo b) il Presidente Esecutivo e l’Amministratore Delegato o altro Consigliere, in via disgiunta tra loro, ove sub-delegati dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa ai *Manager*, diversi dall’Amministratore Delegato di Brembo.

L’erogazione dell’incentivo di lungo termine avviene sulla base dei risultati consolidati di Gruppo in un’unica soluzione al termine del Piano.

Brembo si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.

Il Piano assolve altresì a finalità di *retention*: oltre al raggiungimento degli obiettivi di performance, il diritto dei partecipanti di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro o di amministrazione nell’ambito di Brembo o di una delle società controllate.

2.5 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e il Gruppo Brembo stabilisce una specifica disciplina del recesso che prevede la corresponsione di una indennità forfettaria e omnicomprensiva pari a 18 mensilità di un importo corrispondente alla somma dell'Emolumento Fisso per la Carica, del corrispettivo del Patto di non concorrenza e dell'importo massimo a titolo di componente variabile di breve termine (MBO) in caso di:

- revoca ovvero mancato rinnovo alla scadenza della Carica e/o della Delega in assenza di giusta causa (intesa come per legge);
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci resa necessaria per una causa così grave da non renderne possibile la prosecuzione;
- rinuncia alla Carica e alla Delega da parte dell'Ing. Schillaci a seguito di un mutamento di controllo ex art. 2359 c.c. che abbia comportato un mutamento sostanziale della sua posizione e/o dei suoi poteri, intervenuta nei trenta giorni successivi al medesimo.

L'importo complessivo attribuito al verificarsi di una delle suddette fattispecie non potrà in ogni caso essere inferiore a € 3.600.000 lordi.

Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto di lavoro sui diritti assegnati nell'ambito del Piano di incentivazione di lungo termine in essere sono descritti dal relativo Regolamento. In particolare, il Piano di incentivazione di lungo termine LTIP 2022-2024 contempla clausole volte a promuovere la *retention* delle risorse, prevedendo che in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione antecedente alla data di erogazione dell'incentivo, come pure di intervenuto recesso con preavviso o di un inizio di un procedimento disciplinare, non sia riconosciuto alcun premio ai beneficiari.

Per quanto riguarda i restanti Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti da parte del Gruppo Brembo accordi volti a riconoscere trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto collettivo nazionale di riferimento.

2.6 PATTI DI NON CONCORRENZA E ALTRI ISTITUTI

Il Gruppo può stipulare con i propri Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e con altri Dirigenti di Brembo S.p.A. o altri ruoli con professionalità o competenze strategiche o specifiche, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in cifra fissa o rapportato alla RAL, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In casi eccezionali la Società si riserva la facoltà di definire *entry bonus / retention bonus / una tantum* in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche finalizzati all'*attraction* o alla *retention* di risorse con competenze ritenute critiche e chiave per il successo dell'azienda e per il conseguimento degli obiettivi strategici di lungo periodo.

Per quanto riguarda i patti di non concorrenza, il vincolo varia per i settori merceologici (comunque settori in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo) e per l'estensione territoriale. La varianza è altresì in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

Si ricorda che per l'Amministratore Delegato è previsto un patto di non concorrenza che viene pagato in costanza del rapporto di lavoro. Tale corrispettivo rientra quindi nel totale dei suoi compensi fissi, valido per i 18 mesi successivi alla cessazione della Carica per qualunque ragione intervenuta.

2.7 CLAWBACK/MALUS

Dal 2016 è stata inserita nel sistema incentivante di breve termine (MBO) e nel sistema incentivante di lungo termine (LTIP), e confermata negli attuali piani in essere MBO 2023 e LTIP 2022-2024, la clausola di *Clawback*, così come richiesto dal Codice di *Corporate Governance* (punto c dell'art. 5, comma 31). In particolare, la clausola consente all'Azienda di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di

componenti variabili della remunerazione (o di trattenere componenti oggetto di differimento), la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

SEZIONE II

PREMESSA

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle indicate nella Seconda Parte, i compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo nonché i compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, in ottemperanza alla Delibera Consob n. 21263 del 10 dicembre 2020 che ha modificato il Regolamento Emittenti, schema 7-bis dell'allegato 3A, si compone nel dettaglio di una prima parte finalizzata a rappresentare in maniera chiara, adeguata e comprensibile le voci che compongono le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2022 e la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazione 2022 ed una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Sono inoltre rappresentati i risultati di performance 2022 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Brembo e che determineranno gli in-

centivi che saranno erogati nel corso del 2023. Al fine di garantire una comunicazione sempre più efficace e trasparente nei confronti degli azionisti, degli investitori e del mercato in generale, in continuità con quanto introdotto lo scorso anno, la Società illustra in chiaro i risultati di business conseguiti e collegati agli obiettivi di performance del sistema di incentivazione di breve termine (MBO 2022)¹².

In continuità con il passato e in coerenza con gli orientamenti dello schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, gli importi rappresentati e correlati ai sistemi di incentivazione si intendono quindi rappresentati per competenza e non per cassa.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del Bilancio (*Deloitte & Touche S.p.A.*) ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2022). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

Nel merito, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2022 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di *Corporate Governance* nella versione 2021 (15 febbraio 2023)¹³; quest'ultimo Comitato ha confermato la sua coerenza e conformità alle decisioni di cui alle delibere in precedenza assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2022 è così risultata coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay-mix*.

In particolare la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2022 è stata attuata mediante l'erogazione delle seguenti voci, ove applicabili:

- emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- emolumento come Amministratore investito di particolari cariche;
- retribuzione annua lorda (RAL) ed eventuale patto di non concorrenza;
- emolumento per la partecipazione a Comitati;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine (cd. LTIP);
- *benefit* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

12 I valori di alcuni KPI consultativi nelle tabelle per MBO provengono dall'Informativa di settore consolidata (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

13 Le Politiche Remunerative 2022 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Nuovo Codice di *Corporate Governance*, che Brembo ha adottato nel corso dell'esercizio 2022.

DEROGA ALLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, Brembo si è dotata a partire dal 2020 di un processo di deroga temporanea alla propria Politica in materia di Remunerazione, attuato a fronte di circostanze eccezionali tali per cui la facoltà di derogare ai contenuti della Politica sulle Remunerazioni fosse resa necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi

a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso.

Nel corso del 2022 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2022.

ATTUAZIONE POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022: COMPENSI FISSI

L'Assemblea degli Azionisti del 23 Aprile 2020, ha deliberato, a seguito del rinnovo degli Organi Sociali, il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione pari a € 9.500.000, confermando in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo, e nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020-2022, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 Dicembre 2022.

Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli emolumenti per il mandato 2020-2022 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza, confermando la ripartizione prevista nel precedente mandato 2017-2019.

Si segnala che in data 25 febbraio 2022, la Consigliera Laura Cioli, – componente indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società, Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, nonché membro del Comitato Remunerazioni e Nomine – ha comunicato formalmente a Brembo di dover rinunciare con effetto immediato alla propria carica a causa di impegni professionali sopravvenuti. Il Consiglio, il 3 marzo 2022, ha provveduto a cooptare la Dott.ssa Manuela Soffientini ai sensi dell'art. 2386 Cod. Civ.,

quale nuovo membro nel Consiglio d'Amministrazione.

Nelle tabelle della Seconda Parte della presente Sezione, vengono esposti nel dettaglio i compensi riconosciuti ai membri di nuova nomina, ai membri confermati e ai membri cessati per i mesi di effettiva carica.

Gli emolumenti percepiti nel corso del 2022 risultano pertanto essere:

- Presidente Esecutivo: € 1.250.000;
- Amministratore Delegato: € 1.300.000.

In merito, è da segnalare che il compenso fisso previsto per il Presidente Esecutivo è composto dalla Retribuzione Annuia Lorda pari a € 1.000.000 e dal compenso per la carica pari a € 250.000, mentre per l'Amministratore Delegato oltre all'emolumento per la carica, comprensivo di un patto di non concorrenza con pagamento in costanza del rapporto di lavoro, è prevista un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella 1 per quanto di competenza per ciascun titolare.

ATTUAZIONE POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022: MBO 2022

Nel corso del 2023 sarà erogato l'incentivo del MBO per il performance year 2022. I risultati inerenti l'esercizio 2022 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 15 febbraio 2023, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance per i ruoli apicali pari al 133%, livello massimo nella scala percentuale di misurazione utilizzata, pur avendo superato i livelli massimi di performance previsti dal Piano, come descritto dettagliatamente nella tabella sottostante.

In particolare, il valore che sarà erogato nel corso del 2023 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari al 133% del valore al target in considerazione della curva di *pay-out* prevista dal sistema e della relativa valutazione della performance aziendale in relazione al raggiungimento degli indicatori chiave costituiti da EBITDA in valore assoluto di Gruppo, EBIT % di Gruppo, ROI % di Gruppo, Fatturato di Gruppo e Indice di Sostenibilità di Gruppo, sia con riferimento al Presidente Esecutivo, sia per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, come appreso indicato:

KPI	VALORE TARGET	VALORE CONSUNTIVATO	PESO (%)	LIVELLO DI ACHIEVEMENT (%)
EBITDA di Gruppo (migliaia di euro) ¹⁴	487.522,00	586.034,00	30	48,00
EBIT % Gruppo ¹⁵	7,79	10,20	20	32,00
ROI % Gruppo ¹⁶	11,98	17,99	25	40,00
Fatturato netto del Gruppo (migliaia di euro) ¹⁷	3.271.673,00	3.620.906,00	15	23,10
Indice di Sostenibilità di Gruppo	19	40,3	10	16,00
Totale			100%	150,00 → 133,33

L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo l'erogazione di un bonus di € 1.250.000,00 pari al 100% della remunerazione fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati;
- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di € 1.300.000,00 pari al 100% della remunerazione

fissa su base annuale, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (133%) assegnati. Si segnala, infine, che l'Amministratore Delegato è stato inoltre destinatario per il 2022 di una una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019 pari a € 800.000, erogata nel corso del 2022.

14 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

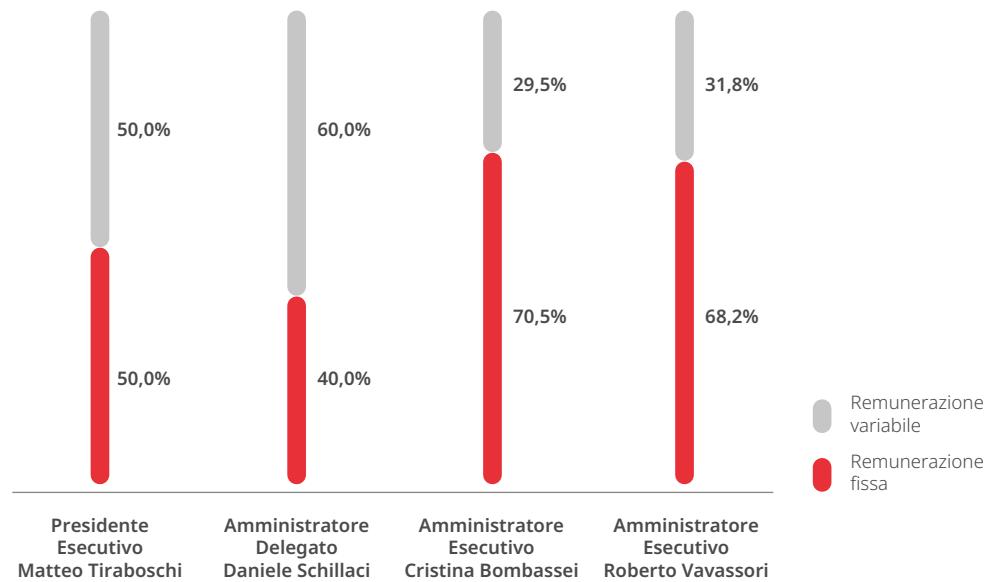
15 Il valore consuntivo della percentuale di EBIT di Gruppo sul fatturato di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore" (Risultato Operativo/Vendite nette). La riconciliazione tra Margine Operativo Netto (Conto economico consolidato) e Risultato operativo è esposta nella tabella di riferimento presente nella medesima sezione della Relazione Finanziaria Annuale.

16 Il valore consuntivo della percentuale di ROI di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

17 Il valore consuntivo del Fatturato di Gruppo (Vendite nette) esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2022, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore". La riconciliazione tra i Ricavi da contratti con clienti (Conto economico consolidato) e Vendite nette è esposta nella tabella di riferimento presente nella medesima sezione della Relazione Finanziaria Annuale.

Si riporta di seguito la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale corrisposta ai soggetti beneficiari del sistema di incentivava-

zione annuale 2022¹⁸, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1:



La rappresentazione non considera i benefici non monetari riconosciuti per l'anno 2022. Si ricorda inoltre che il Piano di Incentivazione monetaria di medio-lungo termine LTIP 2022-2024 è un piano chiuso e non *rolling*, la cui eventuale erogazione avverrà, previo raggiungimento dei relativi in-

dicatori di performance, solo al termine del 2024. Maggiori informazioni sono specificate alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3b.

INFORMAZIONI DI CONFRONTO TRA LA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, I RISULTATI DEL GRUPPO E LA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI DI BREMBO

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione corrisposta ad Amministratori e Sindaci, che al 31.12.2022 risultano essere componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale di Brembo, le performance economiche del Gruppo, in termini di EBITDA e valore del Titolo Brembo, e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti Brembo. Ciascun dato viene fornito rispetto ad un arco temporale di 4 anni

(2019-2022), essendosi il Gruppo avvalso del regime transitorio introdotto dal nuovo Regolamento Emittenti in sede di prima applicazione. Decorsi 4 esercizi dall'entrata in vigore della previsione, saranno fornite le informazioni richieste sull'intero quinquennio, in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei *Remuneration Report*¹⁹:

18 L'incentivo di breve termine correlato alla performance 2022 sarà effettivamente corrisposto nel mese di maggio 2023.

19 I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

AMMINISTRATORE / SINDACO (CARICA) (€)	2022	2021	2020	2019
Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo)	2.500.000	2.499.969	2.247.500	2.166.047
Daniele Schillaci (Amministratore Delegato)	3.500.000 ²⁰	3.199.968	2.847.500	1.723.525 ²¹
Cristina Bombassei (Amministratore Esecutivo)	328.685	311.107	241.275	236.822
Roberto Vavassori (Amministratore Esecutivo)	491.000	436.000	-	-
Valerio Battista (Amministratore Indipendente)	55.000	55.000	55.000	55.000
Laura Cioli ²² (Amministratore Indipendente)	18.265	100.000	98.333	95.000
Manuela Soffientini ²³ (Amministratore Indipendente)	76.086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi (Amministratore Indipendente)	100.000	100.000	98.333	95.000
Umberto Nicodano (Amministratore Non Esecutivo)	55.000	55.000	60.000	70.000
Gianfelice Rocca (Amministratore Indipendente)	55.000	55.000	55.000	55.000
Elizabeth Marie Robinson (Amministratore Indipendente)	70.000	70.000	46.667	-
Elisabetta Magistretti ²⁴ (Amministratore Indipendente)	94.004	90.000	60.000	-
Raffaella Pagani (Presidente Collegio Sindacale)	84.000	84.000	84.000	84.000
Mario Tagliaferri ²⁵ (Sindaco Effettivo)	73.000	75.125	81.500	81.500
Paola Tagliavini ²⁶ (Sindaco Effettivo)	19.741	56.000	37.333	-
Stefania Serina ²⁷ (Sindaco effettivo)	32.742	-	-	-
PERFORMANCE AZIENDALE (€)	2022	2021	2020	2019
Group EBITDA (migliaia di euro) ²⁸	586.034	467.217	361.835	462.628
Valore titolo Brembo	10,45 ²⁹	12,53 ³⁰	10,80 ³¹	11,06 ³²
DIPENDENTI BREMBO (€)	2022	2021	2020	2019
Remunerazione Annuia Lorda Media	45.470	43.296	42.541	42.026

20 Di cui € 800.000 collegati all'una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019.

21 Con effetto dal 1° luglio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha cooptato ai sensi dell'art. 2386 l'Ing. Schillaci quale Consigliere, nominando lo stesso quale Amministratore Delegato e conferendogli i relativi poteri. I valori rappresentati per l'anno 2019 rappresentano un pro rata di 6 mesi dei compensi fissi e variabili corrisposti all'Ing. Schillaci.

22 Dimessasi dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2023. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono un pro rata calcolato per il periodo 01.01.2022-25.02.2022.

23 Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 03.03.2022-31.12.2022.

24 Nominata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2022 quale Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in sostituzione della Consigliera Laura Cioli che ha rassegnato le proprie dimissioni il 25 febbraio 2022.

25 Di cui emolumento da controllate e collegate € 17.000,00.

26 Dimessasi dal Collegio Sindacale in data 29 aprile 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituirono un pro rata calcolato per il periodo 01.01.2022-29.04.2022.

27 In carica dal 29 aprile 2022. I valori rappresentati per l'anno 2022 costituiscono un pro rata calcolato per il periodo 29.04.2022-31.12.2022.

28 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria Annuale 2022.

29 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2022.

30 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2021.

31 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2020.

32 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 30.12.2019.

La rappresentazione raffigura, al netto dei benefici non monetari, i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, come da Tabella 1, alla quale si rimanda per ulteriori dettagli. Si evidenzia come tra i compensi degli Amministratori Esecutivi non sia stato rappresentato il Piano di Incentivazione di medio-lungo termine (LTIP) 2022-2024, la cui eventuale erogazione avverrà, previo raggiungimento dei relativi indicatori di performance, solo al termine del 2024, trattandosi di un piano chiuso e non *rolling*. Inoltre, non sono stati rappresentati gli importi percepiti dai beneficiari rispetto al Piano di Incentivazione di lungo termine (LTIP) 2019-2021 ed erogati nel corso del 2022 a valle dell'approvazione del Bilancio di esercizio 2021 da parte dell'Assemblea che si è riunita 21 aprile 2022. La scelta è stata effettuata sia per garantire omogeneità nella rappresentazione dei dati forniti rispetto agli anni 2021, 2020 e 2019 (che considerano la remunerazione fissa e l'erogazione dell'incentivo annuale), sia una confrontabilità degli importi erogati nel corso degli anni di riferimento, gli ultimi due LTIP lanciati da Brembo prevedono un unico riconoscimento del premio alla fine del periodo di *vesting*.

La Remunerazione Annua Lorda Media è stata invece calcolata considerando i soli dipendenti di Brembo S.p.A.

(3.140 dipendenti per quanto riguarda l'esercizio 2019, 3.039 dipendenti con riferimento all'esercizio 2020, 3.098 dipendenti a fine 2021 e 3.168 dipendenti alla fine del 2022). Le componenti retributive considerate ai fini del calcolo sono la Remunerazione Fissa, l'incentivo di breve termine (MBO) o il Premio di Risultato (compatibilmente con l'offerta prevista per ciascuna fascia di popolazione). Si evidenzia inoltre che tale valore è espressione della ripartizione per categorie della Società, caratterizzata dal fatto che circa il 55% della forza lavoro di Brembo S.p.A. per l'anno 2019, il 54% per l'esercizio 2020, il 53% per l'esercizio 2021 e il 50% per l'esercizio 2022 è rappresentato da operai.

Si ricorda inoltre che Brembo è una multinazionale che opera in 3 continenti e in 15 differenti Paesi (Brasile, Cina, Danimarca, Germania, Giappone, India, Italia, Messico, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Russia, Spagna, Stati Uniti e Svezia). Trattandosi di paesi in cui il differente *cost of living* non avrebbe restituito una fotografia conforme al compenso e alle condizioni di lavoro medie dei dipendenti Brembo, si è ritenuto quindi di rappresentare la Remunerazione Annua Lorda Media parametrata sul numero dei dipendenti della sola Brembo S.p.A.

ALTRE INFORMAZIONI RILEVANTI

Ai fini della definizione della propria Politica di Remunerazione, Brembo ha incontrato *proxy advisor*, con l’obiettivo di valutare l’opportunità di applicare eventuali suggerimenti emersi durante il confronto. Questa attività di dialogo ha fornito un prezioso contributo sul punto di vista degli azionisti e, più in generale, del mercato in merito alla percezione delle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata.

Nell’attuazione della Politica sulle Remunerazioni 2022, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall’Assemblea del 21 aprile 2022 sulla seconda sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti valida per l’esercizio 2022, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 83,432675% delle azioni ordinarie rappresentate.

In particolare, le principali tematiche emerse dal confronto con i principali *proxy advisor* hanno avvalorato il criterio di continuità che il Gruppo ha cercato di seguire nell’attuazione delle proprie politiche retributive.

In risposta agli input ricevuti, si ritiene che la disclosure fornita nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, valida per l’esercizio 2023, sia ampia, approfondita e dettagliata. In particolare, con riferimento ai sistemi incentivanti previsti, si è andati in continuità con quanto fatto nel documento del 2022 fornendo la rappresentazione dell’indicazione, in completa trasparenza, dei valori degli obiettivi, sia a target che a consuntivo del Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2022). A integrazione delle numerose informazioni di dettaglio contenute nel presente documento sulla natura degli obiettivi a target sottostanti MBO e LTIP, si evidenzia come la soglia di accesso al riconoscimento degli obiettivi riman-

ga sfidante, corrispondendo al 95% per l’MBO e al 100% per l’LTIP. Tale tensione all’over-performance si conferma quindi uno degli elementi distintivi che contraddistingue la nostra filosofia retributiva, consolidata dal positivo track-record raggiunto dal Gruppo in un anno particolare come il 2022 contraddistinto da una parziale ripresa economica ma, al tempo stesso, da un panorama geo-politico e macro-economico instabile.

Come già descritto precedentemente è stata data maggiore disclosure e visibilità alla consultivazione degli obiettivi di performance connessi all’MBO 2022 per assicurare immediatezza e trasparenza nella comunicazione e per allineare il Documento alle richieste del legislatore e ai desiderata degli investitori.

Si segnala altresì che nel corso del 2022 Brembo non ha applicato alcun meccanismo di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili “clawback”). Inoltre non sono state attribuite indennità e/o altri benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto del lavoro in corso dell’esercizio per nessuno dei soggetti, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1.

La Tabella 1 riporta infine il valore dei *benefit* riconosciuti per l’esercizio 2022, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti *benefit*: i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare; ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa; iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata almeno triennale (valore al netto del contributo a carico dell’assegnatario); iv) altri piani di assistenza integrativa.

SECONDA PARTE**TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI³³ AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO,
AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

A	B	C	D
NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
Matteo Tiraboschi	Presidente Esecutivo	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Cristina Bombassei	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Roberto Vavassori	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Valerio Battista	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Manuela Soffientini	Consigliere	03.03.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Umberto Nicodano	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gianfelice Rocca	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elizabeth M. Robinson	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elisabetta Magistretti	Consigliere	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

33 I compensi riportati nella presente tabella sono indicati secondo il principio di competenza e non di cassa, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera CONSOB n. 21623 del 10 dicembre 2020.

1	2	3	4	5	6	7	8
COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
1.250.000,00		1.250.000,00	83.496,47		2.583.496,47		
					0,00		
1.250.000,00	0,00	1.250.000,00	0,00	83.496,47	0,00	2.583.496,47	0,00
1.400.000,00		2.100.000,00		197.227,06		3.697.227,06	
						0,00	
1.400.000,00	0,00	2.100.000,00	0,00	197.227,06	0,00	3.697.227,06	0,00
216.678,40		97.007,04		15.985,24	15.000,00	344.670,68	
						0,00	
216.678,40	0,00	97.007,04	0,00	15.985,24	15.000,00	344.670,68	0,00
335.000,00		156.000,00		20.963,21		511.963,21	
						0,00	
335.000,00	0,00	156.000,00	0,00	20.963,21	0,00	511.963,21	0,00
55.000,00						55.000,00	
						0,00	
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00
44.050,00	32.035,70					76.085,70	
						0,00	
44.050,00	32.035,70	0,00	0,00	0,00	0,00	76.085,70	0,00
55.000,00	45.000,00					100.000,00	
						0,00	
55.000,00	45.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100.000,00	0,00
55.000,00						55.000,00	
						0,00	
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00
55.000,00						55.000,00	
						0,00	
55.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55.000,00	0,00
55.000,00						55.000,00	
						0,00	
55.000,00	15.000,00					70.000,00	
						0,00	
55.000,00	15.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70.000,00	
55.000,00	39.004,00					94.004,00	
						0,00	
55.000,00	39.004,00	0,00	0,00	0,00	0,00	94.004,00	
84.000,00						84.000,00	
						0,00	
84.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	84.000,00	0,00

A	B	C	D
NOME E COGNOME			
Mario Tagliaferri	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
	Sindaco Effettivo	01.01.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Stefania Serina	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
	Sindaco Effettivo	29.04.2022-31.12.2022	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2022
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2022			
Laura Cioli	Consigliere	01.01.2022-25.02.2022	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Paola Tagliavini	CARICA	PERIODO COPERTURA CARICA	SCADENZA CARICA
	Sindaco Effettivo	01.01.2022-29.04.2022	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL € 1.000.000,00; emolumento € 250.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 1.250.000,00

Daniele Schillaci

- Compensi fissi: emolumento € 1.100.000,00; patto di non concorrenza € 200.000,00; *housing allowance* € 100.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 1.300.000,00; una tantum € 800.000,00³⁴

Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL € 161.678,40; emolumento € 55.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 97.007,04
- Altri compensi: compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi € 15.000,00

Roberto Vavassori

- Compensi fissi: RAL € 260.000,00; emolumento € 55.000,00; una tantum € 20.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2022 pari a € 156.000,00

Valerio Battista

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Manuela Soffientini (in carica dal 03.03.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 44.050,00
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 20.022,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 12.013,70

Nicoletta Giadrossi

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 25.000,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente € 20.000,00

Umberto Nicodano

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00

Elizabeth M. Robinson

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 15.000,00

Elisabetta Magistretti

- Compensi fissi: emolumento € 55.000,00
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 4.926,71 fino al 03.03.2022; come Presidente € 24.077,29 dal 03.03.2022
- Organismo di Vigilanza: come Membro € 10.000,00

Raffaella Pagani

- Compensi fissi: emolumento € 84.000,00

Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento € 56.000,00; emolumento da controllate e collegate € 17.000,00

Stefania Serina (in carica dal 29.04.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 32.742,47

AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2022**Laura Cioli** (in carica sino al 25.02.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 10.045,93
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente € 5.507,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 2.712,40

Paola Tagliavini (in carica sino al 29.04.2022)

- Compensi fissi: emolumento € 19.740,97

34 Una tantum compensativa del pro-rata LTIP 2019-2021 relativo al primo semestre 2019 pari a € 800.000, erogata nel corso del 2022

1	2	3	4	5	6	7	8	
COMPENSI FISSI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY					TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI			
56.000,00						56.000,00		
17.000,00						17.000,00		
73.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	73.000,00	0,00	0,00
32.742,47						32.742,47		
						0,00		
32.742,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.742,47	0,00	0,00
10.045,93	8.219,40					18.265,33		
10.045,93	8.219,40	0,00	0,00	0,00	0,00	18.265,33		
19.740,97						19.740,97		
19.740,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19.740,97		

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

A	B	1	2A	2B	2C	3A	3B	3C	4	BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
										EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO (*)	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI
Matteo Tiraboschi	Presidente Esecutivo														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			MBO 2022	1.250.000,00											
			LTIP (2022-2024)		1.250.000,00										
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				1.250.000,00	1.250.000,00										
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			MBO 2022	1.300.000,00											
			LTIP (2022-2024)		1.300.000,00										
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				1.300.000,00	1.300.000,00										
Cristina Bombassei	Consigliere														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			MBO 2022	97.007,04											
			LTIP (2022-2024)		53.893,00										
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				97.007,04	53.893,00										
Roberto Vavassori	Consigliere														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			MBO 2022	156.000,00											
			LTIP (2022-2024)		130.000,00										
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale				156.000,00	130.000,00										

(*) Il valore in colonna 2B è il face value per l'esercizio di riferimento del piano LTIP 2022-2024 a fronte del raggiungimento a target degli obiettivi assegnati. Si specifica inoltre che il piano LTIP 2022-2024 è un piano chiuso e non rolling. Il dato in colonna 2B rappresenta quindi il valore assegnato per l'esercizio di riferimento e non il valore complessivo del piano.

SCHEMA 7-TER TABELLA 1

SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2022)
Cristina Bombassei	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	91.218.398,55 (*) Titolarità indiretta, di cui: • nuda proprietà di n. 53.657.881,50 azioni • piena proprietà di n. 37.560.517,55 azioni			91.218.398,55 (*) Titolarità indiretta, di cui: • nuda proprietà di n. 53.657.881,50 azioni • piena proprietà di n. 37.560.517,55 azioni
Roberto Vavassori	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	9.370			9.370

(*) Il numero di azioni indicato è calcolato in proporzione alla quota di partecipazione di C. Bombassei nel capitale sociale di Nuova FourB S.r.l., società a propria volta titolare di 178.859.605 azioni ordinarie, pari al 53,563% del capitale sociale, di Brembo S.p.A.

ALLEGATI

RACCORDO TRA RICHIESTE DEL REGOLATORE E RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con respon-

sabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni:

- | | |
|---|--------------------------|
| a) gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica | Pag. 12-17 |
| b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse | Pag. 13-15 |
| c) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni | Pag. 21 |
| d) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica delle Remunerazioni | Pag. 17 |
| e) le finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti del rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente | Pag. 7-8; 21 |
| f) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo | Pag. 24-30 |
| g) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari | Pag. 11; 24 |
| h) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo termine e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione | Pag. 27-30 |
| i) i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi | Pag. 28-30 |
| j) informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguitamento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società | Pag. 4-5; 6-8; 21 |
| k) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback") | Pag. 28-30; 32 |
| l) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi | Non applicabile |

m) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:	Pag. 31
i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto;	
ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.);	
iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società;	
iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;	
v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto	
n) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	Pag. 11; 24
o) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, etc.)	Pag. 22-23
p) se la Politica Retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società	Pag. 17; 26
q) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	Pag. 18-19
o) con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 Cod. Civ., la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti	Pag. 26

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI – PRIMA PARTE

Nella prima parte è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società. Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati. In particolare, per i soggetti i cui compensi sono illustrati nominativamente, come rappresentati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione, è fornita indicazione degli obietti-

vi raggiunti in confronto con quelli previsti, salvo la facoltà per le società di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione. Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio possono essere fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'art. 114-bis del Testo unico.

In caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, le società indicano:

• la circostanza che ne giustifica la maturazione	Non applicabile
• i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza	Non applicabile
• l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità	Non applicabile
• gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	Non applicabile
• l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo	Non applicabile
• ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma	Non applicabile
• la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento	Non applicabile

Le società forniscono informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse):

• gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga	Non applicabile
• informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato	Non applicabile
• informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento	Non applicabile
• informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali	Non applicabile

Le società forniscono informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure. Le predette informazioni sono fornite nominativamente per i soggetti indicati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione e a livello aggregato per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1 della presente Sezione

Pag. 39

Le società forniscono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente **Pag. 37-38**
- dei risultati della società **Pag. 37-38**
- della remunerazione annua linda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione **Pag. 37-38**

Le società forniscono informazioni su come abbiano tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente **Pag. 39**

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 Febbraio 1998 n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF), modificato nella sua ultima versione dal D.Lgs. 10 maggio 2019 n. 49 il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla CONSOB con regolamento."

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 21263 del 10 dicembre 2020 (CONSOB), che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emissenti emanato dalla stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, così come modificato dal D.Lgs. 10 maggio 2019 n. 49, afferma che l'assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e che "la deliberazione prevista dal comma 3-bis è vincolante".

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma invece che l'assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ov-

vero dell'art. 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della relazione prevista dal comma 4. La deliberazione non è vincolante, ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Nella definizione della Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 5 ("Remunerazione") del Codice di Corporate Governance emesso da Borsa Italiana (versione Gennaio 2020).

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti sia stata predisposta in ottemperanza all'art. 4.4.3, paragrafo ii) alla "Procedura per le Operazioni con Parti correlate", approvata per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. in data 12 novembre 2010 e aggiornata, come richiesto, nel pieno rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti.

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha confermato in data 23.04.2020 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 06.06.2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2020 in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche sociali. A partire dal 01.07.2019 l'Amministratore Delegato di Brembo S.p.a. è l'Ing. Daniele Schillaci.

Amministratori Esecutivi: sono Matteo Tiraboschi, Daniele Schillaci, Cristina Bombassei e Roberto Vavassori.

Amministratori investiti di particolari cariche: sono Matteo Tiraboschi e Daniele Schillaci.

Annual Total Direct Compensation a target: somma della retribuzione fissa annua londa garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile annuale relativa al Piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa alla quota parte annuale del Piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

Assemblea degli Azionisti: è l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica in materia di Remunerazione esprime un parere vincolante sulla Sezione I ed uno non vincolante sulla Sezione II della Relazione in materia di Remunerazione sui compensi corrisposti.

CSuite: tutti i titolari di posizioni da "Officer" a riporto del Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato di Brembo S.p.A.

Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate sulla base di risultati che si siano rivelati in seguito errati per comportamenti dolosi o gravemente colposi del beneficiario ovvero posti in essere in violazione delle norme di riferimento (aziendali, legali, regolamentari, ecc.), senza i quali i risultati non sarebbero stati raggiunti.

Codice di Corporate Governance: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla Corporate Governance" approvato nel Dicembre 2011 (l'ultima edizione disponibile è quella aggiornata nel 2020) dal Comitato per la Corporate Gover-

inance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Asso-gestioni, Assonime e Confindustria. Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le *best practice* di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della Società, cui sono attribuite le funzioni di vigilanza e controllo previste dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti. Esprime un parere nel processo di definizione della Politica sulle Remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche, di concerto con il Comitato Remunerazione e Nomine.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dell'art. 6 del Codice di *Corporate Governance*. È composto da Amministratori indipendenti o, in alternativa, può essere composto da Amministratori non Esecutivi, nella maggior parte indipendenti. Ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche".

Comitato Remunerazione e Nomine: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. per il mandato 2020-2022 è composto da n. 11 membri: Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo), Daniele Schillaci (Amministratore Delegato), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Valerio Battista, Manuela Soffientini, Nicoletta Giadrossi, Umberto Nicodano, Gianfelice Rocca, Elizabeth M. Robinson e Elisabetta Magistretti. È l'organo incaricato di approvare la Politica in materia di Remunerazione proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine e sottoporla all'esame dell'Assemblea degli Azionisti per le relative delibere ai sensi dell'art. 123 ter del TUF.

Dirigenti con responsabilità strategiche: sono quei soggetti che, sulla base di specifiche deleghe di gestio-

ne conferite dal Consiglio di Amministrazione, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) dell'entità stessa e i componenti del Collegio Sindacale. Sulla base di tale definizione, Brembo S.p.A. ha identificato come tali il ruolo di Presidente Esecutivo e di Amministratore Delegato - *CEO* e quindi individuato n. 2 soggetti elencati all'interno del presente documento.

EBITDA: il risultato aziendale di Gruppo misurato prima di interessi, tasse, deprezzamento e ammortamenti di beni (materiali e immateriali).

EC: Executive Compensation.

Economic Value Added - EVA: l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del tempo, definito come *NO-PAT* – (Capitale Netto Investito x *WACC*%).

Entry Gate: è il cosiddetto "cancello d'ingresso". Rappresenta il livello minimo da raggiungere e al di sotto del quale il Piano non permette l'erogazione di alcun incentivo.

ESG: acronimo che sta per *Environmental, Social, Governance*.

Free Operating Cash Flow: il flusso operativo di cassa di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione, definito come Flusso di Cassa Operativo dato da EBITDA + Investimenti netti + Variazione Capitale Circolante Netto.

LTIP: Long Term Incentive Plan. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Obiettivo al target: è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali). Obiettivo minimo accettabile: vedi "Entry Gate".

Posizione Finanziaria Netta (PFN): la differenza tra i debiti finanziari e crediti finanziari incluse le disponibilità liquide del Gruppo.

Presidente Esecutivo: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A., nominato dall'Assemblea, cui il Consiglio stesso ha confermato in data 17.12.2021, attribuendo relative funzioni e deleghe gestionali. Il Presidente Esecutivo di Brembo S.p.A. è il Dott. Matteo Tiraboschi.

RAL: Retribuzione Annuia Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, *fringe benefit*, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emissenti: è il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni), contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'Allegato 1 del documento stesso).

Relazione: la presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo Brembo.

Shareholder: azionista della Società.

Sistema Incentivante Annuale o MBO (Management By Objectives): Piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi assegnati a ciascun dipendente e al Piano di incentivazione annuale in vigore.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi ("linee generali") rinvianando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).



TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

REPORT ON THE REMUNERATION POLICY FOR **2023** AND REMUNERATION PAID IN **2022** OF THE BREMBO GROUP

English Translation for convenience – Only the Italian
version is authentic

Brembo S.p.A.

Registered office: CURNO (BG) – Via Brembo 25 - Italy
Share Capital: € 34,727,914.00 – Bergamo Register of companies
Tax code and VAT no. 00222620163

REPORT ON THE REMUNERATION POLICY FOR 2023 AND REMUNERATION PAID IN 2022 OF THE BREMBO GROUP

English Translation for convenience – Only the Italian
version is authentic





CONTENTS

Letter from the Chairman	4
Introduction	6
Executive Summary	11
SECTION I	12
1. Information on the Procedures Applied for the Adoption and Implementation of the Remuneration Policy	12
1.1 Scope and recipients	12
1.2 Remuneration & Appointments Committee	14
1.3 Board of Directors	15
1.4 General Shareholders' Meeting	17
1.5 Possible Attendance of Independent Experts	17
1.6 Process for the Policy Definition and Approval	18
2. Details of the Company's Remuneration Policy	20
2.1 Contents of the Policy	20
2.2 Remuneration of Members of the Board of Directors	22
2.2.1 Directors Not Holding Special Offices	23
2.2.2 Directors Holding Special Offices and Key Management Personnel	24
2.3 Remuneration of Members of the Board of Statutory Auditors	26
2.4 Variable Remuneration - MBO and LTIP – Allocated to Certain Members of the Board of Directors and other Executives	27
2.4.1 MBO	27
2.4.2 LTIP	28
2.5 Indemnity in the Event of Resignation, Dismissal or Termination of Employment	31
2.6 Non-competition agreements and other arrangements	31
2.7 Clawback/Malus	32

SECTION II	33
Foreword	33
Part One	33
Exemption from the Remuneration Policy for 2022	34
Implementation of the Remuneration Policy for 2022: Fixed Remuneration	34
Implementation of the Remuneration Policy for 2022: 2022 MBO	35
Comparative Information Regarding the Remuneration of the Board of Directors, the Group's Results and the Average Remuneration of Brembo's Employees	36
Further Relevant Information	39
Part Two	40
Table 1 - Remuneration paid to members of the Board of Directors, members of the Board of Statutory Auditors, General Managers and other Key Management Personnel	40
Table 3b - Cash incentive plans for Members of the Board of Directors, General Managers and other Key Management Personnel	44
Schema 7-ter of Table 1 - Shareholdings of Members of the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors, General Managers and other Key Management Personnel	44
Attachments	45
Reconciliation of Regulatory Requirements with the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid	45
Regulatory framework	49
Glossary	50



LETTER FROM THE CHAIRMAN

Dear Shareholders,

It is my pleasure, as the Chair of the Remuneration & Appointments Committee, to present to you the Report on the Remuneration Policy for 2023 and Remuneration Paid in 2022, structured as per Article 123-ter of TUF and approved by the Board of Directors on 2 March 2023.

The year 2022 was marked by extraordinary complexity from a geopolitical and macroeconomic standpoint. The global economy continued to face steep challenges, shaped by the lingering effects of three powerful forces: the Russian invasion of Ukraine, a cost-of-living crisis caused by persistent and broadening inflation pressures and the economic slowdown in China. The war waged by Russia against Ukraine continued to have a severely destabilising effect on European energy and food commodity markets, thus increasing the cost of living and jeopardising economic activity.

Despite a persistently unstable geopolitical and macroeconomic scenario, in 2022 Brembo achieved excellent economic and financial results, setting a record for the Company. This performance is confirmed above all by the revenues reported in the first nine months of 2022, in line with 2021 full-year results (€2,728 million in Q3 2022 compared to €2,778 million for FY 2021). Operating margins and net income for the first nine months of 2022 were also very positive compared to the same period of 2021: EBITDA at +26.4%, EBIT at +35.3%, and net income at +39.2%.

There are five pillars on which Brembo based its success in 2022, and in which it will continue to invest to face a 2023 that is shaping up to be equally complex given the probable economic recession and the uncertainty associated with the Chinese market: a targeted M&A policy focused on specific markets of interest; R&D investments; further development of the Company's digital transformation; the protection, training and development of its people; and the Company's constant ESG commitment.

With regard to ESG in particular, I would like to point out that Brembo received an award for the fifth year running for its leadership in corporate sustainability from CDP (formerly the "Carbon Disclosure Project"), securing a place on the prestigious 'A List', drawn up by the global non-profit organisation that measures the commitment to the environment of companies, cities and organisations. For CDP, Brembo has proven a global leader through tangible measures in response to climate change and water management risks.

In view of the Company's commitment to these issues, I would like to take the opportunity to bring to your attention a new feature of this year's Report: a chapter dedicated solely to the ESG initiatives undertaken by Brembo.

In this context, Brembo has developed a remuneration policy designed in substantial continuity with that presented in 2022. It therefore focuses on goals tied to financial performance, financial solidity, shareholder value creation and sustainability in both the short and the long term, based on the principles of aligning the interests of management and stakeholders, meritocracy, attraction and retention of the best professionals, non-discrimination and constant monitoring of market best practices.

In the section dedicated to implementing the Remuneration Policy approved in 2022, a thorough analysis is provided of the correlation between performance and short-term variable remuneration only — the LTI Plan is still in its vesting phase — and the fixed remuneration paid to members of the Board of Directors and Board of Statutory Auditors.

I would also like to emphasise that, thanks to the constant engagement process pursued by the Company each year with its proxy advisors and institutional investors, the Report has been drafted taking into account the feedback given to the 2022 Report. This is aimed at adding to and expanding on the disclosure of pay-for-performance elements, particularly as regards the reporting of incentive plans and the details of the total remuneration received by the Company's Executive Directors, broken down by the various remuneration components.

This Report is presented upon the publication of the Illustrative Report on the renewal of the Board of Directors. To further strengthen the Group's governance, the outgoing Board of Directors, at the Committee's behest, formulated its proposal for the remuneration to be paid to the Non-Executive Independent Directors, based on a thorough benchmarking process conducted with the support of independent advisors.

At the end of our three-year term of office, I would like to take the opportunity to thank Directors Elizabeth M. Robinson, Laura Cioli and Manuela Soffientini (who replaced Director Laura Cioli on 3 March 2022) for their valuable contribution to the Committee's activities.

Finally, I would like to thank you in advance for the interest

that you show each year in our Remuneration Policy, confident that, as Brembo shareholders, you will find the information provided in this document exhaustive and useful

for you to continue to provide your positive support during the General Shareholders' Meeting.

Best regards.

**The Chairwoman of the Remuneration
& Appointments Committee**
Nicoletta Giadrossi

INTRODUCTION

Brembo owes its success to a mindset based on innovation and continuous improvement that pervades the entire Company, from its Top Management down, and allows it to anticipate and thus harness the main trends that arise in the market, thus making it one of the foremost players in the sector worldwide.

Brembo is constantly seeking solutions that provide concrete responses to the mobility needs of an increasingly digital and connected future. It does so by designing ever more social, personalised vehicles, bringing non-traditional innovation to bear to generate ideas from unexpected perspectives capable of translating its vision "Turning Energy into Inspiration" into tangible projects and solutions. The Company looks to a future in which vehicles will be increasingly electric and sustainable, connected and interconnected, part of a broader digital ecosystem in which they will interface with other IoT devices, homes and communications systems, in a way that is increasingly integrated into our social lives.

In this scenario, Brembo's mission has become being an authoritative solution provider, offering increasingly sustainable digital products and services capable of meeting the new needs of the automotive industry and of mobility that is necessarily attentive to the environment. To this end, various processes have been developed, in which each new product is greener than its predecessor, integrating AI and sustainable technologies into braking systems. Today, Brembo is looking to the future with the goal of standing alongside its partners in facing and overcoming the challenges posed by the automotive market and the revolutionary new mobility, thus also becoming a trusted brand for the generations of tomorrow. Brembo aims at helping shape the unique experience of driving tomorrow's vehicles.

It was in this highly innovative scenario that in 2022 the Company launched Brembo Ventures, the Company's venture capital unit, with the aim of expediting the development of innovative solutions for the mobility of tomorrow. Brembo Ventures will make strategic investments at global level in the best technological start-ups able to add value to both products and production processes. In particular, its focus will be on companies operating in AI, big data, sensors, mechatronics, energy efficiency and sustainability that can find application in the automotive industry. Brembo Ventures will also coordinate all relationships with the start-ups in which Brembo holds a stake, creating an ecosystem able to support their technical evolution and monitor their financial performance, in addition to managing

investments in venture capital funds and partnerships with technological incubators.

With regard to innovation, Brembo and Gold Phoenix have also signed a Joint Venture agreement establishing Shandong BRGP Friction Technology Co. Ltd. The new company will create the first large-scale Brembo manufacturing facility fully dedicated to producing innovative aftermarket pads. Shandong BRGP Friction Technology Co. Ltd. will bring together Brembo's leadership in braking systems with Gold Phoenix's high-tech solutions and it will focus on superior product quality and innovation, especially in terms of performance, comfort, durability and sustainability, with the aim of anticipating the challenges of electrification and autonomous driving.

At Brembo, innovation translates into creating products that always ensure an excellent performance, while also guaranteeing a greater degree of sustainability in terms of reducing emissions during the braking phase. In detail:

- in 2022, the Company unveiled the Greenance Kit Concept. This jointly developed new range of combined special alloy discs and dedicated brake pads greatly enriches Brembo's aftermarket line-up. Brembo Beyond Greenance Kit Concept combines top braking performance with a lower environmental impact, while also increasing disc life. In fact, it guarantees the highest technical and quality standards, which are found in all Brembo products. At the same time, it ensures a much lower environmental impact with a significant reduction in emissions: -83% in PM10 and -80% in PM2.5;
- Brembo has also expanded its aftermarket range by introducing ENESYS - Energy Saving System®. This new technological solution is designed to further enhance the sustainability characteristics of a vehicle's braking system, by reducing wear on discs and pads. This means lower harmful emissions and fuel consumption.

As a proof of the market's appreciation of Brembo products, on 24 December 2022, SENSIFY™, the pioneering intelligent braking system of Brembo, obtained a Gold Award in the 'chassis forward-looking' category for its extraordinary strength, standing out of 161 applications from 129 companies.

Within this framework, Brembo's Remuneration Policy for 2023, in continuity with the past, becomes an enabling factor in support of the execution of the Group's strategy, considering its long-term strategic guidelines, guaranteeing the Company's economic and social sustainability and the attraction and retention — on increasingly challenging

labour markets — of key resources with characteristics and skills functional to ensuring the creation of value for all stakeholders, including shareholders, employees, customers and suppliers.

To this end, the Remuneration & Appointments Committee¹ performed its functions seeking to give continuity to the aims, principles and tools of the Group's Remuneration Policy, choosing to work with a view to developing an ongoing dialogue with stakeholders, aware that this key element is central to the Group's Remuneration Policy. In

fact, Brembo attaches great importance to constant interaction, throughout the year, with the main beneficiaries of its remuneration Policies and with its investors, in order to ensure continuous improvement in the adoption of market best practices, drawing helpful inspiration from various stakeholders.

In line with Brembo's values and business strategy, and in keeping with the past, a Remuneration Policy has been drawn up aimed at:

1	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">ENSURING THE SUSTAINABLE GROWTH OF OUR GROUP</p> <p>The ability to report economic and financial results that are above the reference market average, despite the persistence of the pandemic and the increase in commodity prices</p>
2	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">CREATING VALUE FOR OUR SHAREHOLDERS</p> <p>Drawing up a Policy able to ensure the alignment of the management's interests with the priority of creating sustainable shareholder value over a medium-long-term horizon</p>
3	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">BALANCING DECISIONS AGAINST THEIR SOCIAL AND ENVIRONMENTAL IMPACT</p> <p>Brembo has always paid particular attention to the development of global policies in the areas of ethics, responsibility, and sustainability, considering these values to be the foundation of the valuable "intangible" heritage formed by its brand, and the set of principles that characterise the way in which a socially responsible company acts</p>
4	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">PROMOTING THE GUIDING PRINCIPLES THAT CHARACTERISE THE GROUP</p> <p>Ethics, quality, acknowledgement, proactivity and belonging are the five guiding values that make up the wealth of Brembo's shared culture, as well as a benchmark for conducting the Company's business and operations in full respect for all the Group's stakeholders</p>
5	<p style="text-align: center; color: #C00000; font-weight: bold;">MAKING THE COMPANY ATTRACTIVE ON THE MARKET</p> <p>Brembo's remuneration policy provides for an overall remuneration suited to attracting and retaining high-profile candidates, constantly recognising the performances achieved</p>

¹ Appointed by the Board of Directors held on 23 April 2020, following the appointment of the company boards by the General Shareholders' Meeting on the same date.

RECONCILIATION BETWEEN STRATEGY, SUSTAINABILITY AND REMUNERATION POLICY

ENSURING THE SUSTAINABLE GROWTH OF OUR GROUP	The ability to report economic and financial results that are above the reference market average, despite the persistence of the pandemic and the increase in commodity prices
CREATING VALUE FOR OUR SHAREHOLDERS	Drawing up a Policy able to ensure the alignment of the management's interests with the priority of creating sustainable shareholder value over a medium/long-term horizon
BALANCING DECISIONS AGAINST THEIR SOCIAL AND ENVIRONMENTAL IMPACT	Brembo has always paid particular attention to the development of global policies in the areas of ethics, responsibility, and sustainability, considering these values to be the foundation of the valuable "intangible" heritage formed by its brand, and the set of principles that characterise the way in which a socially responsible company acts
PROMOTING THE GUIDING PRINCIPLES THAT CHARACTERISE THE GROUP	Ethics, quality, acknowledgement, proactivity and belonging are the five guiding values that make up the wealth of Brembo's shared culture, as well as a benchmark for conducting the Company's business and operations in full respect for all the Group's stakeholders
MAKING THE COMPANY ATTRACTIVE ON THE MARKET	Brembo's remuneration policy provides for an overall remuneration suited to attracting and retaining high-profile candidates, constantly recognising the performances achieved

This Report on the Remuneration Policy and Remuneration Paid is the result of the efforts devoted to providing with a transparent, complete account of the criteria adopted to compensate the Group's personnel and recognise their contribution in the achievement of corporate targets, by ensuring that it has the tools needed for a thorough assessment of the Company and for the informed exercise of rights.

In addition, Brembo has always complied with applicable laws, regulations and recommendations of the Corporate Governance Code for Listed Companies (the Remuneration Policies for 2023 are consistent and compliant with the provisions of Article 5 – "Remuneration" of the Corporate Governance Code) that the Company has adopted endorsing it into its own Corporate Governance Code (Brembo Corporate Governance Code - 2020 edition), as well as into the Regulations of the Board of Directors and of the Board Committees.

In particular, the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid is structured as follows:

- **SECTION I:** this section refers to the members of the Governing Bodies, General Managers and Key Manage-

ment Personnel and contains information about the principles and guidelines according to which Brembo S.p.A. sets its Remuneration Policy, in addition to information about the procedures used to adopt and implement that Policy. This section describes in a clear, transparent and intelligible way, the general principles and purposes pursued, information regarding the governance of the process aimed at defining Brembo's Remuneration Policy with details of the main Bodies and Parties involved, as well as information on the purposes, tools and recipients of the said Policy.

Section I of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid, in accordance with the provisions of Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, is subject to the binding vote of the Ordinary Shareholders' Meeting, called to approve the 2022 Financial Statements;

- **SECTION II:** organised into two parts and audited, in accordance with the provisions of Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, by the firm Deloitte & Touche S.p.A. appointed to perform the audit. The first of these contains an illustration of each of the components of remuneration paid to the members of the Board of Directors, the members of the Board of Statutory Auditors and Key Management Personnel in 2022, in accordance

with the Remuneration Policy adopted for that year. The second provides a detailed account of the compensation paid during the reporting year, in any capacity and form, by the Company and its subsidiaries and associates, using the tables annexed to the Report, which are an integral part thereof.

Section II of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid, in accordance with the provisions of Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, is subject to the advisory vote of the Ordinary Shareholders' Meeting, called to approve the 2022 Financial Statements.

The two Sections are supplemented with additional context-related information to enable the market and Investors to read the remuneration information contained in the Report together with the Group's strategic guidance and sustainability, with a view to understanding the main drivers that allow Brembo S.p.A.'s Remuneration Policy to contribute more fully to the pursuit of long-term value creation

for all its stakeholders.

The Report's contents have been defined in compliance with Annex 3A, Table 7-*bis*, of the Rules for Issuers introduced by Consob Resolution No. 18049 of 23 December 2011, as subsequently amended by Consob Resolution No. 21623 of 10 December 2020.

This Report on the Remuneration Policy and Remuneration Paid, pursuant to Article 123-ter of TUF (Article introduced into Legislative Decree No. 58/1998 through Legislative Decree No. 259/2010, as amended by Legislative Decree No. 49/2019), applies to financial year 2023 and was approved by the Board of Directors during the meeting held on 2 March 2023, on the proposal of the Remuneration & Appointments Committee, and has been made available to the public at Brembo's registered offices and on the Company's website (www.brembo.com/en/company/corporate-governance/remuneration-policies).

SUSTAINABILITY AT BREMBO

In November 2022, the European Council gave its final approval to the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). The new rules will ensure that investors and stakeholders have access to useful information they need to assess investment risks arising from climate change and other sustainability issues. In terms of deadlines, large listed companies (such as Brembo) are required to apply the new rules for the first time in financial year 2024 for reports published in 2025.

To bear witness to the extensive integration of sustainability issues in Brembo's company culture and values, the Company has decided to implement in its 2022 reporting — one year in advance of the schedule set by the European Council — the process that will lead up to the adoption of the new mandatory reporting standards, allowing it to publish a report in 2023 describing its current and prospective initiatives and results in relation to the three ESG dimensions. To this end, Brembo has redefined its materiality matrix, given that the CSRD introduces a new approach to the subject involving "double materiality", a combination

of impact materiality and financial materiality. Therefore the Company has preliminarily assessed two different perspectives:

- the inside-out perspective, which assesses the actual or potential material impacts on people and the environment that are directly related to an entity's operations, products and services, including upstream and downstream of its value chain;
- the outside-in perspective, which assesses the sustainability risks and opportunities that may have a positive or negative impact on the company's future cash flows, thus creating or reducing the company's value in the short, medium and long term, by influencing its development, performance, and positioning.

The combination of the outcome of the inside-out and outside-in perspectives has resulted in a materiality analysis that is already in line with the EU's mandatory sustainability reporting requirements.

EXECUTIVE SUMMARY

A summary of the Group's Remuneration Policy for 2023 is given in the following table:

ELEMENTS OF REMUNERATION	SCOPE AND CONDITIONS	CRITERIA AND PARAMETERS	QUANTITATIVE REFERENCES
Fixed Remuneration	Developing the responsibility, expertise and contribution required by the role	Fixed remuneration is set on the basis of the powers granted and role assigned, considering applicable cases on the market for comparable roles and the impact on company results.	<ul style="list-style-type: none"> Executive Chairman: €1,300,000 Chief Executive Officer (CEO): €1,300,000 ² <p>The Executive Chairman and the CEO are the two members of Key Management personnel identified by Brembo S.p.A.</p>
Annual Incentive System (MBO)	Assessing and engaging on the achievement of the Group's annual objectives and short-term challenges	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation metrics: Group EBITDA, Group EBIT, Group ROI, Group Net Sales, Group Sustainability Index Performance period: annual, in compliance with the budget targets Payment method: cash <p>Clawback clauses may be applied.</p>	<p>Bonus target:</p> <ul style="list-style-type: none"> Executive Chairman: 75% of fixed component CEO: 75% of fixed component <p>Bonus cap</p> <ul style="list-style-type: none"> Executive Chairman: 100% of fixed component CEO: 100% of fixed component
Long-Term Incentive Plan (LTIP)	Promoting the creation of value for shareholders and the Group's sustainability in the long term	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation metrics: Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group NFP/EBITDA, Group Sustainability Index Vesting period: three-year period 2022-2024 (Closed Plan) Payment method: cash <p>Clawback clauses may be applied.</p>	<p>Bonus target:</p> <ul style="list-style-type: none"> Executive Chairman: 100% of fixed component CEO: 100% of fixed component <p>Bonus cap:</p> <ul style="list-style-type: none"> Executive Chairman: 150% of fixed component CEO: 150% of fixed component
Non-monetary benefits	Complementing economic benefits with components primarily of a social security and pension nature	Primarily social security and insurance benefits, provided per the national collective labour contract standard (for industrial executives)	<ul style="list-style-type: none"> Supplementary pension schemes Health insurance Insurance policy Allocation of a car for business and personal use
Severance indemnity	Protecting the Group against potential litigation/competition risks	<p>Severance indemnity from the position of CEO and employment relationship – Cases:</p> <ul style="list-style-type: none"> Removal or non-renewal without just cause Resignation from the office and waiver of the delegated powers due to such a serious reason as to make a continuation impossible Resignation from the office and waiver of the delegated powers due to a change of control that has resulted in a substantial change in the position and/or powers <p>Non-competition agreement with the CEO: paid during the employment within the Company.</p>	<ul style="list-style-type: none"> CEO's severance indemnity: a lump-sum one-off indemnity equal to 18 months of an amount corresponding to the sum of the fixed emolument for the office, the non-competition agreement payment and the maximum amount payable by way of short-term variable component (MBO). CEO's non-competition agreement: the amount of €200,000 is included in the total fixed remuneration (Total Fixed Remuneration: €1,300,000)

2 The fixed compensation assigned to the Chief Executive Officer consists of special compensation of €1,100,000 for the position pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, and the payment related to the non-competition agreement over the course of the employment relationship of €200,000. This compensation is also in addition to a housing allowance of €100,000.

SECTION I

The main objective of the Group's Remuneration Policy is to ensure the active engagement of Directors, particularly Directors with executive powers, and of the Management, by favouring the alignment of their individual interests with those of stakeholders from a long-term perspective. The goal remains to support growth and create value through a constant assessment of individual and company

performance, with the aim of contributing to keeping profitability and productivity levels high for the entire Group. In addition, Brembo has always paid particular attention to designing its Policies so that they are in line with the business values and strategies and are, at the same time, able to ensure a competitive position in respect of the reference market and fairness for all its employees.

1. INFORMATION ON THE PROCEDURES APPLIED FOR THE ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF THE REMUNERATION POLICY

1.1 SCOPE AND RECIPIENTS

As in previous years, the Remuneration Policy continues to be in line with corporate values and consistent with regulations and stakeholders' expectations, and has the dual objective to:

- define a remuneration system based on ethics, quality, proactivity, belonging and enhancement, and able to both attract and retain human resources who, thanks to their talent and excellent professional skills, can successfully manage and operate within the Company;
- adopt incentive schemes designed to orient the resources' behaviours towards the fulfilment of strategic business objectives, hence creating value in the long term and fostering the alignment of the Management's interests and shareholders' expectations, while motivating those resources to achieve increasingly challenging performance targets in view of a constant improvement.

To facilitate this alignment, the Policy envisages that part of the Management's remuneration be linked to the achievement of performance objectives — which are set and established in advance — through a Management by Objectives (MBO) Annual Incentive Plan and a Long-Term Incentive Plan (LTIP).

The Policy is defined through a formalised process (see section 1.6) involving the Remuneration & Appointments Committee, the Board of Directors, Key Management Personnel, the Human Resources & Organisation Global Central Function, the General Shareholders' Meeting and the Board of Statutory Auditors.

In detail, areas of responsibility are as follows:

REMUNERATION & APPOINTMENTS COMMITTEE

Pursuant to the provisions set forth in the Corporate Governance Code (2020 edition), which Brembo S.p.A. fully complies with, in February 2001 the Company's Board of Directors established the Remuneration Committee, which later became the Remuneration & Appointments Committee, **made up of non-executive, independent Directors and chaired by an Independent Director**. The Board of Directors also defined its tasks and powers. The Committee's composition, meetings, objectives, tasks and activities illustrated hereunder **are fully compliant with the recommendations of the 2020 version of the Corporate Governance Code**.

Pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, the Remuneration & Appointments Committee is

vested solely with **recommendatory functions**. The power to determine the remuneration of Directors holding special offices is in any event entrusted to the Board of Directors, in concert with the Board of Statutory Auditors and in compliance with the overall remuneration established by the General Shareholders' Meeting.

The current Committee, appointed during the Shareholders' Meeting held on 23 April 2020, will remain in office until 31 December 2022.

The Chairwoman of the Board of Statutory Auditors, R. Paganini, is permanently invited to participate in all the meetings of the Remuneration & Appointments Committee. The other Acting Auditors may also be invited to participate.

COMPOSITION AND MEETINGS	OBJECTIVES
	With reference to Remuneration: ensuring that the remuneration policies applicable to the Executive Chairman, the Chief Executive Officer, the Executive Directors, the Directors holding special offices and Key Management Personnel, as well as the Non-executive Directors, are formulated by a Body in the absence of conflicts of interest.
Nicoletta Giadrossi Chairwoman, Non-Executive and Independent Director. Committee member with appropriate financial expertise and experience.	With reference to Appointments: identifying the optimal composition of the Board, in terms of the combination of skills, by indicating the professional roles that may promote its proper and effective functioning and contributing to the preparation of the succession plan for Executive Directors.
Manuela Soffientini (*) Non-Executive and Independent Director.	Periodically assessing, as indicated by the Chairman of the Board of Directors, the adequacy, overall consistency and practical application of the Remuneration Policy for Directors and Key Management Personnel (including any possible stock option or stock granting plans, three-year incentive plans, etc.). With regard to the latter, it draws on the information provided by the Directors responsible for this task.
Elizabeth Marie Robinson Non-Executive and Independent Director.	Submitting proposals or expressing opinions to the Board of Directors regarding the remuneration of Executive Directors and other Directors holding special offices, and the performance objectives associated with the variable component of such remuneration.
In 2022, the Committee met three times. As of the date of approval of this Report, it has held a further meeting focused on the compensation referring to financial year 2022, Brembo's Remuneration Policies for 2023 with regard to the revision of the remuneration packages of the Chief Executive Officer and the Executive Chairman, the change of the LTI bonus cap and of the remuneration to be paid to the newly appointed Board of Directors.	Monitoring the implementation of decisions adopted by the Board of Directors by verifying, specifically, the actual achievement of performance objectives.
	Formulating motions to the Board of Directors regarding the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid that the Directors are required to submit to the General Shareholders' Meeting to illustrate the remuneration policy for Directors and Key Management Personnel.
	Performing all additional tasks that, from time to time, it may be assigned by the Board of Directors, as well as examining all issues that the Executive Chairman and the Chief Executive Officer deemed appropriate to submit to the Committee for the aspects falling within its remit.
	Reporting to shareholders regarding the way in which its duties are discharged.
	With reference to Appointments: formulating opinions and recommendations for the Board of Directors in regards to its size and composition, the presence of specific professional figures, the number of other positions deemed compatible with the role held within Brembo, the exceptions to the non-competition agreement, the cases of co-option, and the succession plans.

(*) Appointed by the Board of Directors on 3 March 2022 to replace Director Laura Cioli, who had resigned on 25 February 2022.

RECIPIENT	DECISION-MAKING BODY	PROPOSING BODY	TECHNICAL BODY	ADVISORS, IF ANY
Chief Executive Officer				
Executive Directors				Mercer
Key Management Personnel	GSM, BoD	Remuneration & Appointments Committee	Human Resources & Organisation GCF	Willis Towers Watson
Non-executive Directors				
Board of Statutory Auditors	GSM	Shareholders	Administration & Finance GCF	

1.2 REMUNERATION & APPOINTMENTS COMMITTEE

In 2022, the activity of the Remuneration & Appointments Committee focused mainly on: (i) assessment of the final results of the short-term incentive plans (MBO) and Long-Term Incentive Plan (2019-2021 LTIP); (ii) annual verification of the votes cast by the 2022 Shareholders' Meeting regarding the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid; (iii) benchmark analysis of the Top Management remuneration packages; (iv) proposals regarding the 2023 Policy, including the 2023 MBO architecture. In detail, the Remuneration & Appointments Committee met three times in 2022 and the average length of the meetings was approximately 1 hour and 30 minutes.

The following is the activity calendar of the Remuneration & Appointments Committee, in particular with regard to the matters discussed within the framework of meetings.

For further information concerning the Remuneration & Appointments Committee's activities in 2022, the Committee's functioning and its specific activities in respect of Appointments, reference should be made to paragraph 8.2 of the 2022 Corporate Governance and Ownership Structure Report, published³ concurrently with this Report.

³ www.brembo.com/it/company/corporate-governance/relazioni-sulla-corporate-governance.

2022

MEETING OF 17 FEBRUARY 2022	MEETING OF 13 JULY 2022	MEETING OF 14 NOVEMBER 2022
<p>With reference to Remuneration:</p> <p>a) it assessed the closing results of the short-term annual Incentive Plan (2021 MBO) and defined the proposals of the short-term annual Incentive Plan (2022 MBO), also in light of the analyses conducted in 2021;</p> <p>b) it evaluated the closing results of the Incentive Plan for Executive Directors and Top Managers (2019-2021 LTIP), and their consistency with the long-term policies previously adopted;</p> <p>c) it evaluated and defined the proposals of the new long-term remuneration policies, including the new three-year Incentive Plan for Top Managers (2022-2024 LTIP) and the relevant Regulation;</p> <p>d) it examined the Report on the Remuneration Policy for 2022 and Remuneration Paid in 2021, prepared pursuant to Article 123-ter of TUF and expressed a favourable opinion in view of its examination and approval by the BoD.</p>	<p>With reference to Remuneration:</p> <p>a) it assessed the results of the votes cast by the Shareholders' Meeting on 21 April 2022 on Section I and Section II of the Remuneration Report;</p> <p>b) it examined the benchmark analysis of the Top Management's remuneration packages submitted by a representative of Mercer Italia, who specifically participated in the meeting.</p>	<p>With reference to Remuneration:</p> <p>a) it expressed a favourable opinion on the proposals for adjusting the remuneration packages of the Executive Chairman and the Chief Executive Officer (CEO) in view of the definition of the 2023 Remuneration Policies.</p>
<p>With reference to the Composition of the Board of Directors and the Combination of skills and professional backgrounds:</p> <p>a) it assessed the individual declarations of the Directors, Statutory Auditors and members of the Supervisory Committee for periodic verification, including to support the BoD's self-assessment, of continuing satisfaction of the requirements and implementation of the Diversity Criteria for Directors provided for by Brembo's 2020 Corporate Governance Code, as well as the compatibility of the positions held by them;</p> <p>b) it assessed the combination of professional backgrounds and managerial skills in light of Brembo's diversity policy defined by the Regulations of the Board of Directors and the 2020 Corporate Governance Code;</p> <p>c) it expressed opinions on the professional profile of the possible candidate to be co-opted as a new Independent Director, as well as the guidelines on the composition of the Remuneration & Appointments Committee and Audit, Risk & Sustainability Committee.</p>		

1.3 BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors currently in office was appointed at the General Shareholders' Meeting called to approve the 2019 Financial Statements (23 April 2020) and is made up of 11 Directors.

On 17 December 2021, the extraordinary Shareholders' Meeting approved the new corporate governance structure of Brembo S.p.A.: Matteo Tiraboschi was appointed Exec-

utive Chairman, Alberto Bombassei was appointed Chairman Emeritus, whereas Daniele Schillaci was confirmed as the Company's CEO. To integrate the Board of Directors, the Shareholders' Meeting appointed Roberto Vavassori as Director until the expiry of the current term of the Board of Directors.

Its composition and functions, as described below,

fully comply with the recommendations of the 2020 Corporate Governance Code, which Brembo adopted in 2021.

The current Board of Directors will remain in office for the three-year period 2020-2022, i.e. until the Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statements for the year ending 31 December 2022.

COMPOSITION



Roberto Vavassori

Matteo Tiraboschi ^{(c) (*)} – *Executive Chairman*

Daniele Schillaci ^{(c) (**)} – *Chief Executive Officer - CEO*

Cristina Bombassei ^(c)

Valerio Battista ^{(a) (***)}

Manuela Soffientini ^{(a) (****)}

Nicoletta Giadrossi ^{(a) (*****)}

Umberto Nicodano ^(b)

Elisabetta Magistretti ^(a)

Elizabeth Marie Robinson ^(a)

Gianfelice Rocca ^(a)

Roberto Vavassori ^(c)

RESPONSIBILITY AREAS

Within the framework of the remuneration policies adopted, establishing the remuneration for Directors holding special offices in concert with the Board of Statutory Auditors and the Remuneration & Appointments Committee. Such remuneration is established in accordance with the resolutions of the General Shareholders' Meeting, which determines the overall remuneration for all Directors.

Examining and approving the strategic, operational and financial plans of the issuer and the Group it heads, periodically monitoring the implementation thereof.

Defining the Company's corporate governance system (without prejudice to the powers entrusted to the General Shareholders' Meeting) and the Group's structure.

Defining the nature and level of risk compatible with the Company's strategic objectives.

Assessing the adequacy of the organisational, administrative and accounting structure of the issuer and its subsidiaries having strategic relevance, especially with reference to the internal control and risk management system.

Assessing the general performance of operations, taking into particular account the information received from the Delegated Bodies, and periodically comparing the results achieved with those planned.

Resolving upon the transactions carried out by the Company and its subsidiaries, should these transactions have a significant strategic, operating, capital and/or financial impact for the issuer. To this end, the Board establishes general criteria to identify highly significant transactions.

Performing at least annually an evaluation of the performance of the Board of Directors and its Committees, as well as their size and composition, taking also into account aspects such as the professional expertise, experience (including managerial experience), gender and seniority of service of their members.

In light of the assessment mentioned in the previous point, expressing its opinion before the appointment of the new Board, so as to inform Shareholders on professionals whose presence in the Board is deemed appropriate.

(a) Non-Executive and Independent Directors.

(b) Non-Executive Directors.

(c) Executive Directors.

(*) The Executive Chairman, appointed by the General Shareholders' Meeting on 17 December 2021, is the Company's legal representative and has powers of ordinary management, within the limits of the law.

(**) The Chief Executive Officer is vested by the Board of Directors with special powers to manage the Company, as well as powers, pur-

suant to Article 2381 of the Italian Civil Code, with reference to occupational health and safety (as per Legislative Decree No. 81/2008, as amended by Legislative Decree No. 106/2009), environmental protection and waste management.

(***) This Director also holds the position of Lead Independent Director.

(****) Appointed by the Board of Directors on 3 March 2022 to replace Director Laura Cioli, who had resigned on 25 February 2022.

(*****) Director elected from a minority list.

1.4 GENERAL SHAREHOLDERS' MEETING

The role of the General Shareholders' Meeting pursuant to the By-laws, insofar as matters related to this Report, is to:

- appoint and remove the members of the Board of Directors, appoint the Board of Statutory Auditors and its Chairman and, if present, its Deputy Chairman;
- establish the overall remuneration for the Board of Directors and the Board of Statutory Auditors;

- express a binding vote on Section I of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid (Remuneration Policy);
- express an advisory vote on Section II of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid (Implementation of the previous year's Remuneration Policy).

1.5 POSSIBLE ATTENDANCE OF INDEPENDENT EXPERTS

Brembo also establishes its policies and verifies its remuneration structure based on the analyses conducted with the support of consultants on market benchmarks, consisting of a group of companies operating in the same industry that are deemed comparable in terms of both size, business activity and governance. In addition, Brembo monitors trends and best practices on the Italian and global market.

Remuneration Policy guidelines are prepared and the Policies implemented are assessed in light of the context in which the Group operates: since Brembo does not have many closely comparable peer companies from a business standpoint at the domestic level, various European companies — comparable to Brembo as they operate in the same industry — have been considered in order to have a vision of both the labour market and business practices:

BENCHMARK COMPANIES	COMPANIES
Comparable European Industry companies (12 companies)	Autoneum Holding, Autoliv, Continental, ElringKlinger, Faurecia, Leoni, Michelin, Nokian, SKF, Sogefi, TomTom, Valeo
Italian companies (25 companies)	A2A, Amplifon, Atlantia, Buzzi Unicem, Campari, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump Group, Inwit, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Telecom Italia, Tenaris, Terna

Mercer and Willis Towers Watson advised Brembo by providing methodological support and market benchmarks on

compensation and executive compensation.

1.6 PROCESS FOR THE POLICY DEFINITION AND APPROVAL

The Remuneration & Appointments Committee submits the motion on Remuneration Policy to the Board of Directors for approval. The Human Resources & Organisation Global Central Function supports the Remuneration & Appointments Committee in drafting the Report in order to collect market information about practices, policies and benchmarks to help improve the preparation of the Policy. If needed, relevant independent experts are also involved in the process.

Upon proposal from the Remuneration & Appointments Committee, which in turn can ask for the support of the Human Resources & Organisation Global Central Function, the Board of Directors prepares and adopts the Remuneration Policy, making it part of internal company rules and regulations. It specifically determines the contents of the paragraphs regarding the remuneration policy for members of the Board of Directors (paragraph 2.2), the members of the Board of Statutory Auditors (paragraph 2.3), and the Group's incentive Plans (paragraph 2.4). Pursuant to the By-laws, as concerns the Remuneration Policy for Directors holding special offices, the Board of Directors takes into account not only the proposals from the Remuneration & Appointments Committee, but also the opinion of the Board of Statutory Auditors. Once the Board of Directors has examined and approved the Remuneration Policy, the latter is submitted to the General Shareholders' Meeting and is made available by publishing the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid at least 21 days prior to the date on which the General Shareholders' Meeting is convened.

This complete Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid, and specifically Section II, was previously examined by the Remuneration & Appointments Committee on 15 February 2023 and subsequently approved by the Board of Directors on 2 March 2023.

In accordance with the provisions of Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019 and of the new Article 123-ter of the Consolidated Law on Finance, Brembo has adopted a process for the temporary exemption from its Remuneration Policy, in the event of exceptional circumstances, where such an exemption is required in order to pursue the Group's long-term interests and sustainability as a whole, or to ensure its ability to remain on the market.

To this end, the cases identified by the Remuneration Policy as exceptional circumstances include, but are not limited to:

- the need to replace, due to unforeseen events, a person in a strategically relevant role for the Group and to negotiate a remuneration package in short order, where the constraints imposed in the approved Policy could limit the ability to attract managers with the professional skills best suited to achieving the Group's objectives;
- the occurrence of significant changes in the scope of business activity while the Policy is in effect, for example the acquisition of a significant business not included within the Policy, the impact of which was not foreseeable on an *ex-ante* basis;
- an option to pay entry or retention bonuses in order to foster the acquisition and retention of resources possessing specific expertise and top-level professional skills considered necessary to achieve the Group's strategic objectives.

The Remuneration & Appointments Committee, supported by the Human Resources & Organisation Global Central Function, is the body tasked with verifying whether such exceptional situations exist and formulating the proposals for temporary exemption from the Remuneration Policy to the Board of Directors, which has been identified as the body delegated to approve such temporary exemption. As provided for in the Related Party Procedure of Brembo S.p.A. this process also requires the contribution of the Control, Risks & Sustainability Committee — which also acts as Related Party Transactions Committee — in case of amendments concerning the remuneration of Directors, Statutory Auditors and Key Management Personnel⁴. It should be noted that all interested parties refrain from participating in board discussion and resolutions relating to their remuneration.

Any exemptions, which may concern one or more Remuneration Policy elements described in this Report, will be disclosed in the subsequent Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid, together with the reasons that led the Company to avail itself of such an exemption.

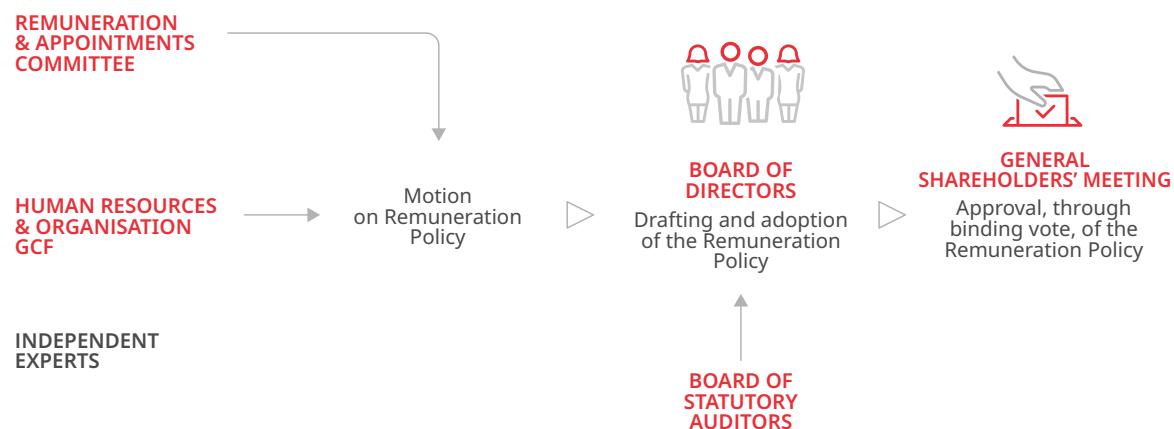
The elements of Brembo's Remuneration Policy for 2022 that, in case of exceptional circumstances, may be subject to exemption, without prejudice to the provisions of

⁴ On 12 November 2010, Brembo adopted a Related Party Transactions Procedure that, as required, is updated and approved in accordance with applicable statutory and regulatory provisions in force.

Regulation No. 17221 of 12 March 2010, are:

- fixed component;
- short-term variable component (MBO);

- long-term variable component (LTIP);
- benefits;
- severance indemnity.



The Related Party Transactions Procedure⁵ does not apply to the decisions of the General Shareholders' Meeting pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code concerning the remuneration for members of the Board of Directors and the Executive Committee (if appointed), decisions concerning remuneration for Directors holding special offices that fall within the scope of the total amount set in advance by the General Shareholders' Meeting in accordance with Article 2389, paragraph 3, of the Italian

Civil Code, and the decisions adopted by the General Shareholders' Meeting pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code concerning Statutory Auditors' remuneration. Moreover, the Related Party Transactions Procedure also does not apply to decisions on share-based remuneration plans approved by the General Shareholders' Meeting of Brembo S.p.A. pursuant to Article 114-bis of TUF and the related implementation measures.

⁵ Brembo S.p.A.'s Related Party Transactions Procedure, updated in accordance with the amendments introduced by Consob to the Rules for Issuers and the Regulations on Related Party Transactions on 10 December 2020, is available on Brembo's website (www.brembo.com, section Company, Corporate Governance, Governance Documents).

2. DETAILS OF THE COMPANY'S REMUNERATION POLICY

2.1 CONTENTS OF THE POLICY

The Board of Directors has defined a Remuneration Policy for Executive Directors, other Directors holding special offices and Key Management Personnel (Article 5, paragraph 27, of the Corporate Governance Code), taking into account market practices, especially those adopted by Italian companies with reference to executive compensation.

In order to enhance its market competitiveness and staff retention capability, the Company is committed to aligning its executive compensation practices by comparing its position with those of companies that are similar in terms of value creation.

ARTICLE 5, PARAGRAPH 27, OF THE CORPORATE GOVERNANCE CODE

In drawing up the Policy, the Board of Directors has taken into account the following principles and criteria (Article 5, paragraph 27, of the Corporate Governance Code) stating that the remuneration policy for executive directors and the top management defines:

- a balance between the fixed and the variable component which is consistent with the Company's strategic objectives and risk management policy. Consistency is assessed taking into consideration the business's characteristics and the industry of the Company. The variable component has in any case a significant weight on the overall remuneration;
- caps to the variable components;
- performance objectives, to which is linked the payment of the variable components, that are predetermined, measurable and predominantly linked to the long-term horizon. They are consistent with the Company's strategic objectives and with the aim of promoting its sustainable success and includes non-financial parameters;
- where relevant;
- an adequate deferral of a significant part of the variable component that has been already accrued. Such a deferral period is consistent with the Company's business activity and its risk profile;
- contractual provisions that enable the Company to recover and/or withhold, in whole or in part, the variable components already paid-out or due, where they were based on data which subsequently proved to be manifestly misstated. The Company can identify other circumstances in which such provisions are applied;
- clear and predetermined rules for possible termination payments, establishing a cap to the total amount that might be paid out. The cap is linked to a certain amount or a certain number of years of remuneration. No indemnity is paid out if the termination of the office is motivated by Director's objectively inadequate results.

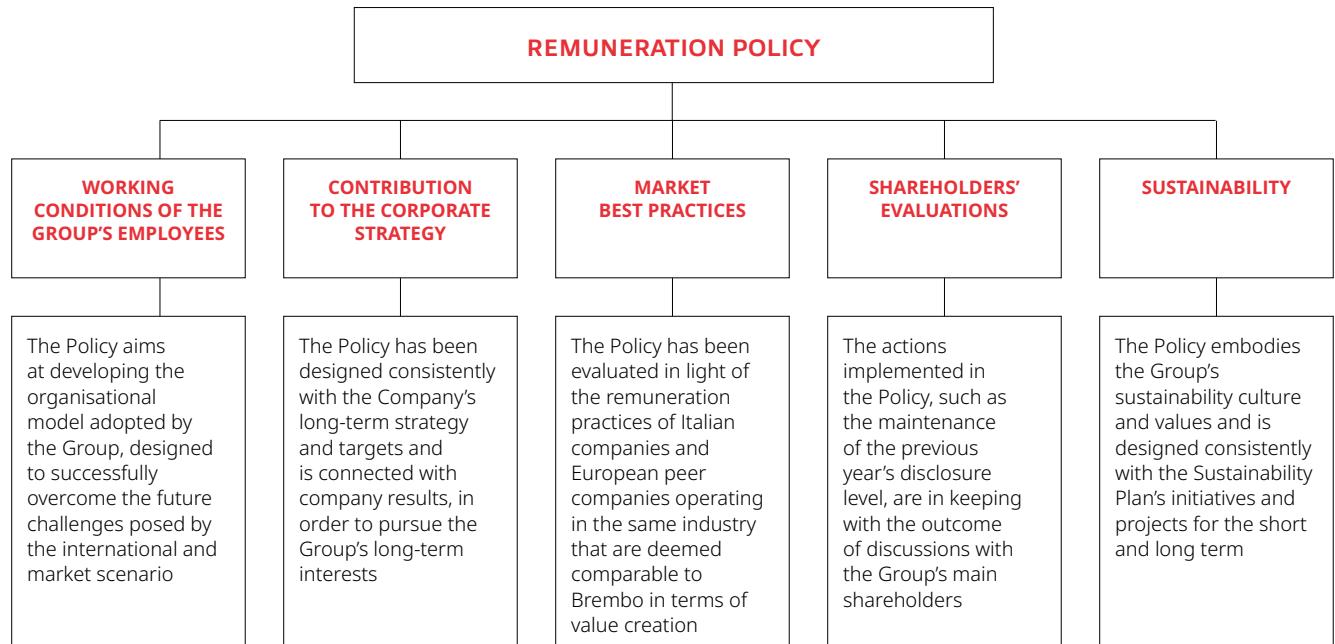
The information provided below indicates the main features of the Remuneration Policy, in terms of elements of the remuneration package and their definition, for the following groups:

- Directors not holding special offices;
- Directors holding special offices;
- Key Management Personnel;
- Members of the Board of Statutory Auditors.

The Remuneration Policy for the various groups of individuals has been drafted in continuity with the past, since it was deemed to be in line with the Company's values and consistent with regulatory provisions and the expectations of the Company's stakeholders.

The Remuneration & Appointments Committee assessed the soundness of the contents of the Remuneration Policy

considering various elements, such as:

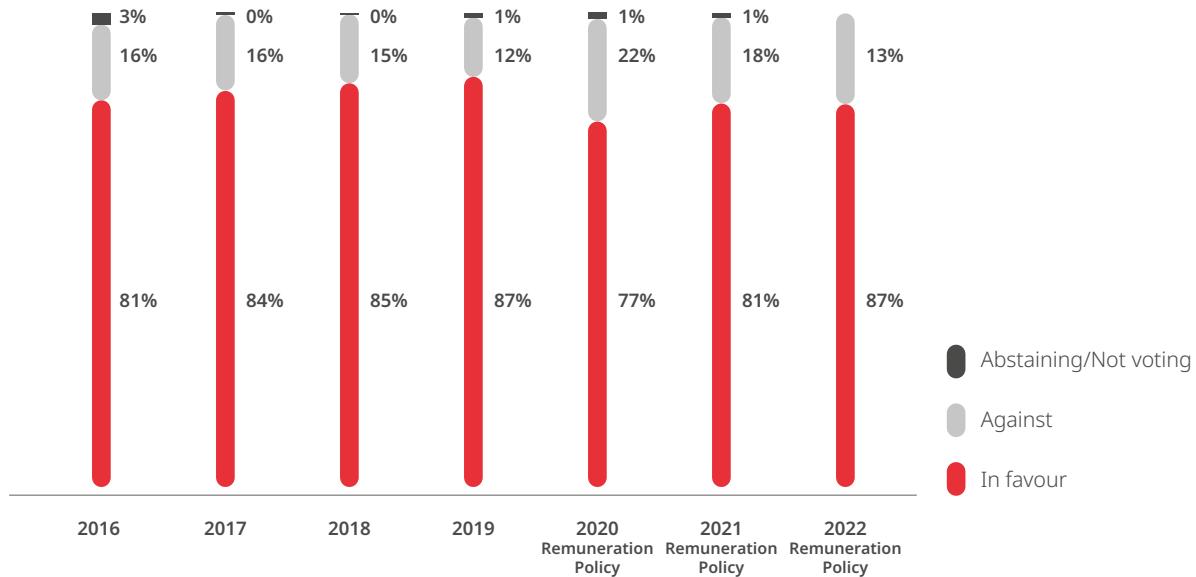


The Remuneration & Appointments Committee also devoted particular attention to the findings of the analysis and further examination relating to the results of the vote cast by the Shareholders' Meeting and the feedback received from the shareholders, as well as to the results of the en-

gagement activity with the proxy advisors. Within this framework, considerable importance was also attached to continuous interaction with all company stakeholders, reflecting on all potential development ideas in order to constantly improve the adoption of market best practices.

The evolution in the outcome of voting⁶ on the Remuneration Reports published from 2016 to 2019 and the Report

on the Remuneration Policy published in 2020, 2021 and 2022 is shown below:



GENERAL SHAREHOLDERS' MEETING	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	21.04.2022
In favour	81.36939%	83.713928%	85.190359%	86.512285%	76.974849%	81.019343%	86.575108%
Abstaining / Not voting	2.55781%	0.471699%	0.325561%	0.996482%	1.147419%	0.77865%	0%
Against	16.0728%	15.814373%	14.484079%	12.491234%	21.877773%	18.202007%	13.424892%

2.2 REMUNERATION OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

The General Shareholders' Meeting of 23 April 2020 confirmed the Board of Directors' overall remuneration at €9,500,000, setting the number of Board members at 11, and appointed the Board of Directors for the three-year period 2020-2022, i.e. until the General Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statements for the year ending 31 December 2022.

The overall remuneration approved by the General Shareholders' Meeting was allocated by Brembo's Board of Directors on 23 April 2020 pursuant to Article 21 of the By-laws.

On 25 February 2022, Director Laura Cioli, independent member of the Company's Board of Directors, Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee and member of the Remuneration & Appointments Committee, formally notified to Brembo her intention to resign from her position, with immediate effect, due to unexpected new professional commitments. On 3 March 2022, the Board of Directors:

- pursuant to Article 2386 of the Italian Civil Code, co-opted Manuela Soffientini as new member of the Board of Directors, until the Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statement for the year ended

6 % of the ordinary shares with voting rights/entitled to vote in the Shareholders' Meeting.

- 31 December 2022, and confirmed she meets the independent requirements as per TUF and the Corporate Governance Code;
- appointed Manuela Soffientini new member of the Remuneration & Appointments Committee and of the Audit, Risk & Sustainability Committee;
 - appointed Elisabetta Magistretti Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee until the Shareholders' Meeting called to approve the 2022 Financial Statements;
 - set the remuneration to be awarded for the positions indicated above within the framework of the total remuneration established by the General Shareholders' Meeting of 23 April 2020 and in line with the allocation determined by the Board on that same date.

In view of the renewal of the corporate bodies, which will take place during the Shareholders' Meeting called on 20 April 2023, the outgoing Board of Directors has expressed its opinion, approved in the meeting of 2 March 2023, concerning: i) the Board's size and composition; ii) the types of professionals and managers who will sit on the Board; iii) and the related remuneration. Such guidelines have been described in the document issued by the outgoing Board

"Guidelines of the Outgoing Board of Directors of Brembo S.p.A. to the Shareholders on the qualitative-quantitative composition of the new Board of Directors (2023-2025)" and in the "Directors' Illustrative Report on the Appointment of the Board of Directors", made available on the corporate website along with additional pre-shareholders' meeting information documents.

In detail, guidelines on remuneration for the new 2023-2025 mandate both as Directors and Members of the Board Committees, envisage the definition of remuneration consistent with the complexity of the role and the required commitment, in line with market benchmarks. In particular, the proposal put forward by the outgoing Board of Directors, including in light of the indications and recommendations provided by the Remuneration & Appointments Committee, calls for confirming the overall remuneration approved by the General Shareholders' Meeting on 23 April 2020, totalling €9,500,000 per year of term of office, in line with the policy applied to date, also including the remuneration to Directors holding special offices.

The following remuneration thus refers to the Board of Directors appointed for the 2023-2025 mandate.

2.2.1 Directors Not Holding Special Offices

Board of Directors	With reference to Directors it was resolved to envisage an annual emolument of €60,000 for the 2023-2025 mandate, plus emoluments for any positions held on Board Committees.
Audit, Risks & Sustainability Committee	The Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee was allocated an emolument of €30,000 and Committee members €25,000.
Remuneration & Appointments Committee	The Chairwoman of the Remuneration & Appointments Committee was allocated an emolument of €20,000 and Committee members €15,000.

The Remuneration Policy for Brembo's non-executive directors provides for compensation adequate to their duties, professionalism and commitment required of their assignments within the Board of Directors and Board Committees. As recommended by Article 5, paragraph 29, of the Corporate Governance Code, this compensation is not tied to financial performance objectives.

The Board of Directors further confirmed an additional emolument of €15,000 to Director Cristina Bombassei for her role as Director in charge of the Internal Control and Risk Management System (ICRMS).

Furthermore, the Board of Directors established an additional emolument of €10,000 to Director Elisabetta Magistretti for her role as member of the Supervisory Committee.

It should also be recalled that Cristina Bombassei, as Executive Director of the Company, receives a salary and participates in incentive systems, in accordance with the Company policies applicable to the respective roles, in addition to the emolument for seating on the Board of Directors.

Following the best market practices, Directors not holding special offices do not receive any form of variable remuneration. There is, however, a Directors & Officers (D&O) Liability policy to cover the risk of third-party claims arising from their actions in performance of their duties. This policy also extends to any legal expenses.

It should be also noted that, as of 2017, the Audit & Risk Committee has changed its name into "Audit, Risk & Sustainability Committee".

2.2.2 Directors Holding Special Offices and Key Management Personnel

In preparing the Policy, the Board decided that Directors holding special offices should be subject to a remuneration policy in which a significant part of their remuneration is linked to achieving specific performance objectives since they are Executive Directors. Such performance objectives are identified and determined in advance, consistently with the guidelines of the general Remuneration Policy drawn up by the Board of Directors (Article 5, paragraph 27, of the Corporate Governance Code).

It should be recalled that at the meetings held on 6 June 2011 and 10 November 2011, the Board of Directors also identified the Directors holding special offices as Key Management Personnel, as subsequently amended by the Board after the extraordinary Shareholders' Meeting of 17 December 2021 (also taking into account the opinion of the Remuneration & Appointments Committee) and referring to the Executive Chairman and the Chief Executive Officer.

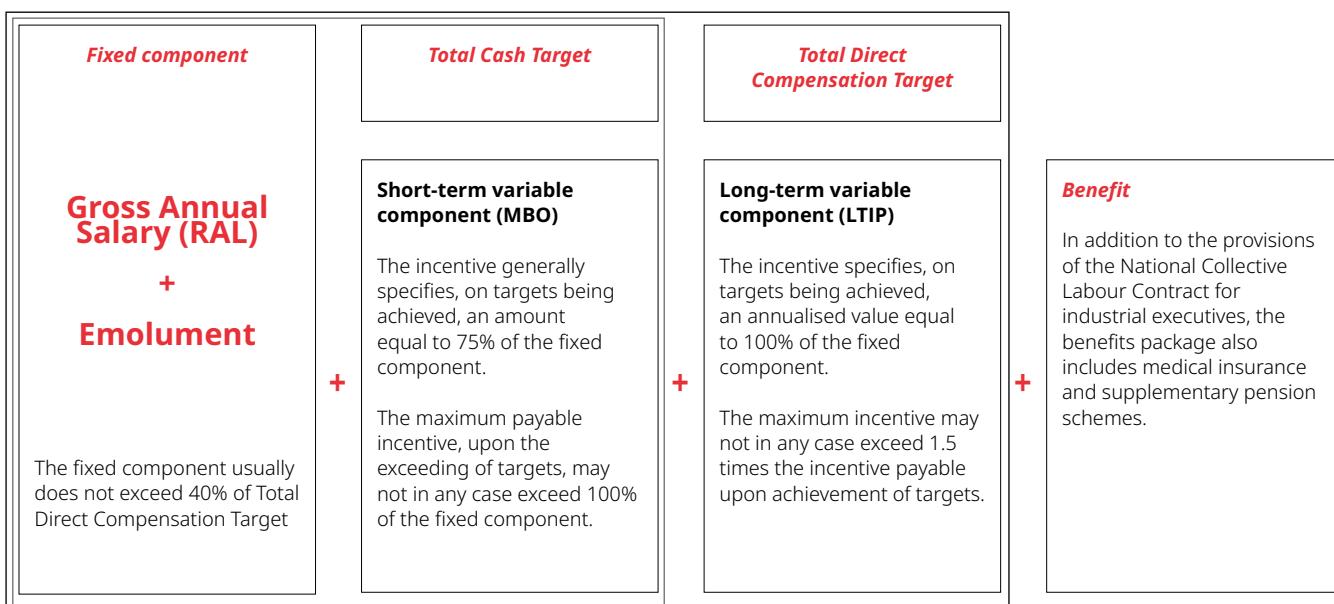
For Directors holding special offices and Key Management Personnel, the Remuneration Policy provides a fixed annual remuneration consisting of:

POSITION	GROSS ANNUAL SALARY - RAL (€)	EMOLUMENT FOR THE OFFICE HELD (€)	NON-COMPETITION AGREEMENT (€)	FIXED COMPONENT (€)
Executive Chairman	1,050,000	250,000	-	1,300,000
Chief Executive Officer	-	1,100,000	200,000	1,300,000⁷

With regard to the 2023 Remuneration Policy, it should be noted that, on its meeting of 15 February 2023, the Remuneration & Appointments Committee expressed a positive opinion on bringing the Executive Chairman's Gross Annual Salary (RAL) to €1,050,000 per annum, so as to ensure

that fixed remuneration is internally aligned.

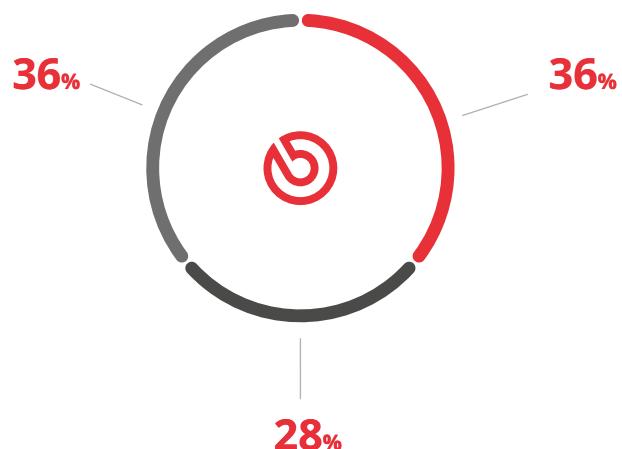
In particular, for these positions the Board subsequently resolved on a remuneration package as follows:



⁷ A €100,000 housing allowance is also added to this amount.

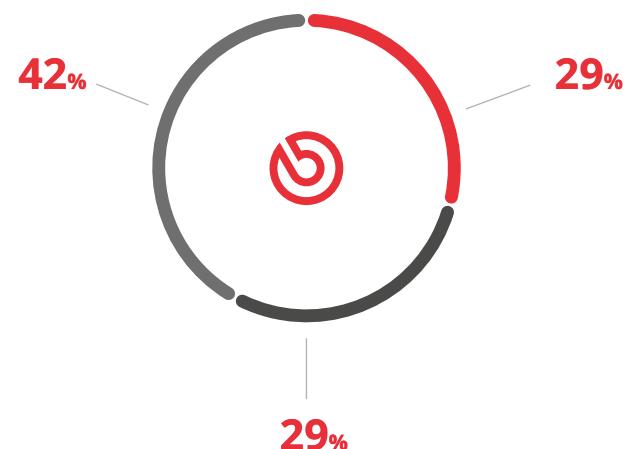
The composition of the compensation packages of the Executive Chairman and the Chief Executive Officer presents some variations in terms of the relative weight of

EXECUTIVE CHAIRMAN - TARGET PAY MIX

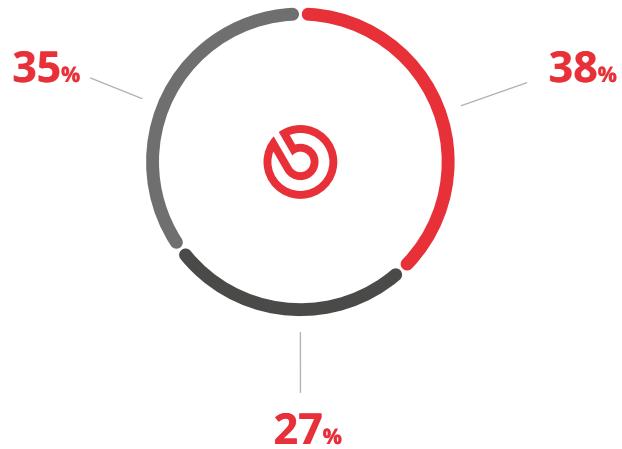


the various remuneration components, as a function of achievement of performance objectives, as indicated below:

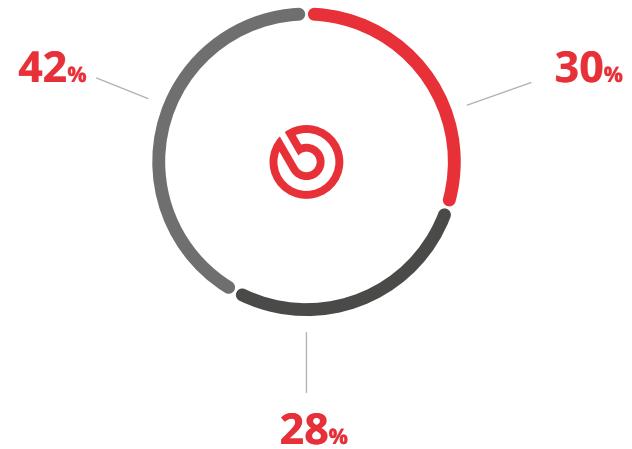
EXECUTIVE CHAIRMAN - MAXIMUM PAY MIX



CEO - PAY MIX TARGET



CEO - MAXIMUM PAY MIX



Fixed remuneration



Short-term variable component (MBO)



Long-term variable component

The Board of Directors is tasked with assessing the performance levels used in the variable remuneration plans, as per the Remuneration & Appointments Committee's proposals.

On the instructions of the Chairman of the Board of Directors, the Remuneration & Appointments Committee must also periodically assess the adequacy, overall consistency

and actual application of the general Policy adopted for Remuneration for Executive Directors, other Directors holding special offices and Key Management Personnel (including any Three-Year Incentive Plans, etc.).

The Remuneration & Appointments Committee also monitors the implementation of the decisions taken by the Board, verifying especially on the actual achievement of

performance objectives and evaluating the proposed assignment and quantification of variable incentive Plans where objectives are achieved.

The positioning, the composition of the various compensation elements and external competitiveness were analysed based on a study commissioned to Mercer by Brembo's Human Resources & Organisation Global Central Function on current remuneration practices and policies for Top Management (especially the roles of Executive Chairman and CEO) that took into account the remuneration practices adopted by Italian companies and European peer compa-

nies within the industry that are comparable with Brembo in terms of value creation and governance structure.

The remuneration packages for the C-Suite follow the same rationale and philosophy as that used to build the remuneration packages for Directors holding special offices and Key Management Personnel. In practice, these entail a fixed component (RAL), a short-term variable incentive (MBO), a possible long-term component (LTIP) in accordance with the position held, and a benefits package, based on the National Collective Labour Contract in force and Company practices.

2.3 REMUNERATION OF MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS

At the date of preparation of this Report, the Board of Statutory Auditors is composed of the following members:

- Chairwoman: Raffaella Pagan⁸;
- Acting Auditors: Mario Tagliaferri, Paola Tagliavini, Stefania Serina;
- Alternate Auditors: Stefania Serina and Myriam Amato⁹.

Following the resignation, with immediate effect, of Paola Tagliavini — Acting Statutory Auditor belonging to the Majority List and appointed on 29 April 2022 — the Alternate Auditor belonging to the same list, Stefania Serina, took over under the terms of the law and of the By-laws. Stefania Serina will remain in office until the next Shareholders' Meeting.

On 23 April 2020, the General Shareholders' Meeting resolved, also in light of the Decree of the Italian Ministry of Justice's No. 169 dated 2 September 2010 ("Regulation on compensation, indemnities and criteria of expense reimbursements for professional services of certified accountants and bookkeepers") regarding remuneration for Statutory Auditors, to allocate to the Board of Statutory Auditors an overall annual remuneration of €196,000 to be divided among the Chairwoman and Acting Auditors:

- Chairwoman: €84,000
- Acting Auditors: €56,000

In accordance with principle Q.1.6 ("Remuneration") of the Rules of Conduct for the Boards of Statutory Auditors of Listed Companies (the most recent version issued on 26 April 2018 by the National Council of Accountants and Accounting Experts), this compensation was deemed appropriate in light of the determination criteria represented by the outgoing Statutory Auditors and the related indications on quantifying the commitment required to carry out the assignment.

In view of the renewal of the Board of Statutory Auditors upon the General Shareholders' Meeting that will approve the 2023 Financial Statements, the Shareholders will also be called upon to resolve on the remuneration to be paid to the members of the Board of Statutory Auditors pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code, including based on the instructions regarding the quantitative definition of the required commitment that the outgoing control body will provide to the Board. The related total remuneration of the Statutory Auditors that will sit on the new Board of Statutory Auditors is expected to be in line with that for the previous three-year term.

⁸ Elected from the minority list submitted by a group of Shareholders representing 2.27836% of share capital.

⁹ Elected from the minority list submitted by a group of shareholders representing 2.27836% of share capital.

2.4 VARIABLE REMUNERATION - MBO AND LTIP – ALLOCATED TO CERTAIN MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS AND OTHER EXECUTIVES

2.4.1 MBO

In 2022, the Remuneration & Appointments Committee defined the new short-term incentive Plan (2023 MBO).

The Annual Incentive System (MBO) was designed to align the beneficiaries' organisational conduct and motivate them to achieve challenging targets, by recognising individual contributions to the Group's results on an annual basis.

Moreover, as of 2018 the Brembo Group has continued its process aimed at emphasising issues relating to sustainability, with the goal of including the key drivers of ESG (Environmental, Social and Governance) factors among the objectives to be assigned to the Group's Top Management.

The 2023 MBO plan was approved by the Board of Directors on 2 March 2023, upon proposal submitted by the Remuneration & Appointments Committee. Its beneficiaries include the Executive Chairman and the Chief Executive Officer.

The 2023 MBO system provides for an entry gate relating to the Group EBITDA in absolute terms. This performance condition involves an on/off functioning mechanism that entails payment of the final premium to the beneficiaries solely in the event that the Group's financial performance is in line with the established targets. Otherwise, if the access entry gate is not reached, the system will not be activated, giving rise to non-payment of monetary incentives, regardless of whether the objectives in each MBO form are reached.

The purely quantitative objectives assigned to the beneficiaries were identified and broken down for eligible employees to encourage the creation of absolute and relative profitability, and the organic growth of the Group. In detail, the following criteria were selected: EBITDA, EBIT, Total Sales and ROI (for the Group); a sustainability indicator (Group Carbon Footprint) was also identified with the aim of promoting the application of a long-term sustainable business model. In line with the values that underpin

the Remuneration Policy, the focus on environmental and sustainability topics is a strength of the whole Group. This vision is guaranteed by ESG metrics in the MBO form and has led Brembo to being recognised by the CDP (Carbon Disclosure Project) as one of the world's leading companies in terms of its commitment and ability to respond to climate change and water resource management.

The following table shows the 2023 MBO targets set forth the Executive Chairman and the Chief Executive Officer.

2023 MBO EXECUTIVE CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER	WEIGHT
Group EBITDA Abs. Value	30%
Group EBIT %	20%
Group ROI %	25%
Group Net Sales	15%
Group Sustainability Index	10%

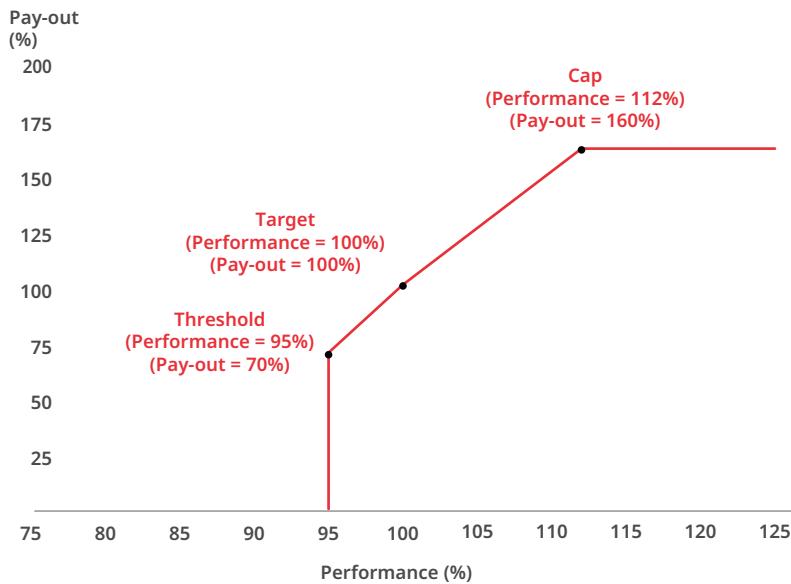
In this regard, it bears remarking that for the purposes of verifying the performance targets with which the actual pay-out of the incentive system is associated, reference will be made, where possible, to the figures given in the Segment Reporting in the Financial Statements, as approved by the Board of Directors, without the use of results adjusted for extraordinary components.

Failure to achieve the minimum quantitative target results in no incentives being paid (proportional to the weight of the quantitative objectives for the beneficiary of the MBO in question). Where better than expected results are achieved, the bonus is increased (proportional to the weight of the quantitative component in the beneficiary's MBO form) using a 5 to 1 ratio, i.e. for every 1% improvement on forecast results, an additional 5% bonus is paid out.

The Group sets at 160% the maximum limit for the bonus payable for each objective. Similarly, project performance bonuses are also subject to a 160% limit for each objective. The overall final cap for each MBO form is 150%.

The amount of the incentive actually paid varies according to the degree of achievement of the targets assigned to the individual objectives. The incentive curve applied to the

individual objectives of the 2023 MBO Plan, without prejudice to the overall cap on the MBO form of 150%, is shown below:



More specifically, for the MBO established for Brembo S.p.A.'s Directors holding special offices and Key Management Personnel, the overall bonus payable may not in any case exceed the 133% on-target bonus.

Brembo has exercised the right to protect the confidentiality of additional information deemed commercially sensitive, while also not disclosing forecast figures the release of which could harm the Group's interests.

The Company may provide, in exceptional circumstances, for an option to pay Executive Directors and Key management Personnel entry or retention bonuses in order to foster the acquisition and retention of resources possessing specific expertise and top-level professional skills considered necessary to achieve Group objectives.

2.4.2 LTIP

In 2021, the Remuneration & Appointments Committee also drew up the new LTIP and on 3 March 2022 the Board of Directors, having consulted the Remuneration & Appointments Committee, approved the 2022-2024 Incentive system and the related Rules¹⁰.

The structure of the Plan for the 2022-2024 period is based on that for the previous three-year period, since the Board of Directors deemed it to be fully consistent with the new challenges to be faced by the Group over the three years. In order to render it more consistent with the Company's long-term strategies and the sustainability plan that the Company has formulated, an ESG objective has been added to the new LTIP, bearing witness to Brembo's constantly increasing commitment to achieving excellent financial performance without compromise in relation to the Company's founding values, such as respect and protection for the environment, human capital, ethics and transparency.

¹⁰ The long-term Plan adopted is a closed, non-rolling Plan. Therefore, a single beneficiary can have access to the Plan until the closure of the same and the bonus is paid in full at the end of the Plan. To compare it with a rolling plan, the overall value should be split for the vesting years (3 years).

In line with the Company's long-term strategies, the Plan intends to further align the interests of its beneficiaries with those of the Company by allowing the former to benefit from the desired success of Brembo over the three-year period in question. The number of beneficiaries has been increased compared with the previous system, in light of the Group's goal of focusing on people in key positions and securing their engagement. Accordingly, the Plan's beneficiaries include, in addition to the Executive Chairman and the Chief Executive Officer, a pool of members of the Group's management team, consistent with the complexity and responsibilities managed by each, for a total of approximately 60 individuals.

This is a pure monetary Plan that allows participants to accrue a long-term incentive if the Plan objectives are met. The incentive is determined as a percentage of Gross Annual Salary (RAL), calculated based on the strategic and critical importance of the role, the impact of the role on company results and the degree of challenge in finding replacement candidates on the market. The maximum incentive for the Executive Chairman and the Chief Executive Officer cannot exceed 1.33 times the amount payable in case the objective targets are achieved.

In its meeting of 15 February 2023, the Remuneration & Appointments Committee, with regard to the definition of the 2023 Remuneration Policy, analysed the proposal for setting the bonus cap for the Executive Chairman and the Chief Executive Officer at 1.5 times the incentive payable at the achievement of the performance target, with a view to pursuing a gradual alignment of the LTI policy established for all sub-groups of the plan beneficiaries. Following the analysis the Remuneration & Appointments Committee expressed a favourable opinion. The proposal, aimed at ensuring that the Top Management's packages are constantly aligned with international benchmarks, was then submitted to the vote of the Board of Directors, which approved it upon its meeting of 2 March, with a view to transposing it in Section I of the Report to be submitted to the General Shareholders' Meeting for approval. All parties directly involved did not take part in voting, as provided

for by the internal Regulation of the Board of Directors of Brembo S.p.A. The bonus cap revision has retroactive effects and, therefore, it is effective as of the first year of the vesting period of the 2022-2024 LTIP.

The reward component of the pay-out curve is offset by the fact that, for values falling below the entry point (corresponding to a performance in line with the targets of reference), no payment (proportional to the share for the performance objective) shall be paid.

If objectives are not reached for one, two or three of the four performance targets, beneficiaries are still entitled to payment of the bonus in proportion to the objective(s) actually achieved.

The LTIP incentive costs at target level are included in the Three-Year Business Plan objectives so that the LTIP is "self-financed" by the attainment of the objectives themselves.

Achieving the incentive is tied to 4 Group key performance indicators:

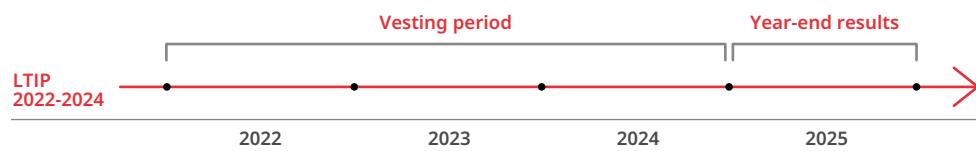
- Group Economic Value Added (EVA), used to measure the growth in value during the 2022-2024 three-year period;
- Group Free Operating Cash Flow, adjusted for the effects of institutional, regulatory and other factors that are completely beyond control on the part of the management, as compared to the 2022-2024 three-year period target;
- The ratio between Group Net Financial Position and Group EBITDA (NFP/EBITDA), compared to the targets set for the individual years 2022, 2023 and 2024;
- Group Sustainability Index¹¹ (Group's carbon footprint) at the end of the 2022-2024 three-year period.

The Incentive Plan targets are designed to reward the Group's financial and capital soundness, in line with the Business Plan and the results achieved over recent years in terms of stronger financial performance and productivity recovery.

11 Formula of the Group Sustainability Index (CDP: Group Carbon Footprint):

$$\frac{\text{Total amount of CO}_2 \text{ emissions saved in the three years thanks to improvement actions (tons CO}_2\text{)}}{\text{Base year's Scope 1 and 2 CO}_2 \text{ emissions (tons CO}_2\text{)}} \times 100$$

Base year: for the three-year period, it corresponds to 2021.

2022-2024 LTIP TIMELINE

In 2023, Brembo's LTI Plan will complete its second year of vesting, definitively terminating at the end of fiscal year 2024. The final results of the objectives associated with the LTI Plan will be reported at the beginning of 2025 and, on the basis of the performances achieved by the beneficiaries, the bonus accrued will be paid following the Shareholders' Meeting that will approve the 2025 Financial Statements.

The following people are responsible for all assessments of the Plan, and are likewise responsible for all related decisions, as well as the implementation of the Rules: a) the Board of Directors, for the part of the Plan related to Brembo's Executive Chairman and the Chief Executive Officer; and b) the Executive Chairman and the Chief Executive Officer or another Director, severally, where delegated by the Board of Directors, for the part of the Plan

related to Managers other than Brembo's Chief Executive Officer.

The long-term incentive is paid, based on the Group's consolidated results, in a single payment at the end of the Plan.

Brembo has exercised the right to protect the confidentiality of additional information deemed commercially sensitive, while also not disclosing forecast figures the release of which could harm the Group's interests.

The Plan also has retention purposes: in addition to achieving performance targets, the entitlement of beneficiaries to receive the pay-out on the appointed date is conditional upon their ongoing employment or management role within Brembo or one of its subsidiaries.

2.5 INDEMNITY IN THE EVENT OF RESIGNATION, DISMISSAL OR TERMINATION OF EMPLOYMENT

The current contract between the CEO in office, Daniele Schillaci, and the Brembo Group sets out specific rules for termination that provide for the payment of a lump-sum one-off indemnity equal to 18 months of an amount corresponding to the sum of the Fixed Emolument for the Office, the non-competition agreement payment and the maximum amount payable by way of short-term variable component (MBO), in the event of:

- removal or non-renewal at the end of the Term of Office and/or Delegated powers without just cause (interpreted as per the law);
- resignation from the Office and waiver of the Delegated powers by Daniele Schillaci, necessitated by such a serious reason as to make his continuation impossible;
- resignation from the Office and waiver of the Delegated powers by Daniele Schillaci following a change of control pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code that has resulted in a substantial change in his position and/or his powers, occurring in the thirty days thereafter.

The total amount allocated in the event of one of the aforementioned circumstances may not in any case be less than €3,600,000 gross.

No non-monetary benefits are to be granted or maintained for such cases and no consulting contracts are to be entered into for a period after termination of the relationship.

The effects of termination of employment on the rights granted within the framework of the existing long-term incentive Plan are described in the relevant Regulation. In particular, the 2022-2024 long-term incentive Plan (LTIP) includes clauses designed to promote the retention of resources by providing that in all cases of termination of employment or directorship prior to the date of payment of the incentive, as well as of termination with notice or notification of a disciplinary proceeding, no bonus be paid to the beneficiaries.

The Brembo Group does not have agreements with other Directors holding special offices and Key Management Personnel to determine entitlements in the event of their leaving office or the termination of employment save those set down by the applicable legal and/or contractual requirements as per the National Collective Labour Contract.

2.6 NON-COMPETITION AGREEMENTS AND OTHER ARRANGEMENTS

The Group may enter into non-competition agreements with its Directors, Key Management Personnel and other Executives of Brembo S.p.A. or other roles requiring strategic or specific professional skills or expertise. Such agreements can stipulate the payment of a fixed amount or a proportion of Gross Annual Salary (RAL) in relation to the duration and scope of the limitation set forth in the agreement.

In exceptional cases, the Company reserves the right to set entry, retention and one-off bonuses for Key Management Personnel, designed to attract or retain employees with skills deemed critical and key to the Company's success and achievement of its strategic long-term objectives.

With regard to non-competition agreements, such limitations vary according to trade sectors (and in any case those sectors in which the Group operates at the time of entering into the agreement) and territorial coverage. Additional variations can also relate to the role held at the time of finalising the agreement and can be extended to cover all those countries in which the Group operates.

It should be recalled that the Chief Executive Officer is a party to a non-competition agreement, consideration for which is paid over the course of the employment relationship. This amount is hence included in total fixed remuneration and is valid for a period of 18 months subsequent to the termination of office for any reason whatsoever.

2.7 CLAWBACK/MALUS

With effect from 2016, the short-term incentive system (MBO) and the long-term incentive system (LTIP) include a clawback clause, as required by the Corporate Governance Code (Article 5, paragraph 31, point c), also confirmed in the 2023 MBO and 2022-2024 LTIP currently in force. In particular, the clause allows the Company to request the refund

of part or all of the variable components of remuneration (or to withhold deferred components), the award of which was determined on the basis of data or information that subsequently proves manifestly incorrect or determined in the presence of fraudulent behaviour or gross negligence on the part of the beneficiaries.

SECTION II

FOREWORD

This section has two parts. In the tables attached to Part Two, it provides details of the specific remuneration paid to individual members of the Board of Directors, the Board of Statutory Auditors, and Key Management Personnel.

In compliance with Consob Resolution No. 21263 of 10 December 2020 amending Scheme 7-ter of Annex 3A the Rules for Issuers, Section II of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid consists specifically of a first part that describes in a clear, adequate and intelligible way the items of the remuneration paid in 2022 and their compliance with the Remuneration Policy for 2022, and a second part that provides a detailed account of the compensation paid.

It also sets out the 2022 performance results accrued on the basis of the objectives set by Brembo's Board of Directors and which will determine the incentives that will be paid in 2023. In order to ensure increasingly effective,

transparent communication with shareholders, investors and the market at large and in keeping with the provisions introduced in the previous year, the Company provides in open form the business results achieved associated with the performance objectives of the short-term incentive system (2022 MBO)¹².

In continuity with the past and in accordance with the guidance provided in the Scheme 7-bis of Annex 3A to the Rules for Issuers, the amounts presented relating to the incentive systems are thus understood to be stated on an accrual and not a cash basis.

In accordance with Art. 123-ter, paragraph 8-bis, of TUF, the auditing firm responsible for conducting statutory auditing of the Financial Statements (Deloitte & Touche S.p.A.) properly verified the preparation of Section II of this Report through a formal control of the publication of the information set forth therein.

PART ONE

The details of the remuneration paid out in the year of reference (2022) are illustrated below. Details of the various items and additional data can be found in Section I of this Report.

The Remuneration Policy for 2022 was assessed by the Remuneration & Appointments Committee as part of the periodic evaluations required by the 2021 version of the Corporate Governance Code (15 February 2023)¹³. The Committee confirmed that the Policy was consistent and compliant with the decisions previously taken by the Board of Directors. The Committee's assessment also confirmed the consistency of the Remuneration Policy for 2022 with the available market data, both in terms of overall positioning and pay mix.

More specifically, the Remuneration Policy for 2022 was implemented through payment, where applicable, of the following items:

- emolument as member of the Board of Directors;
- emolument as Director holding special offices;
- Gross Annual Salary (RAL) and non-competition agreement, if any;
- emolument as member of Committees;
- a variable annual component based on the achievement of pre-set corporate objectives (so called MBO);
- a long-term variable component (so-called LTIP);
- benefits included in the National Collective Labour Contract and based on company practices.

12 The values of some KPIs reported in the tables for MBO and LTIP come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

13 The 2022 Remuneration Policy is consistent and compliant with the provisions of Article 5 – "Remuneration" of the new Corporate Governance Code, which Brembo adopted in 2022.

EXEMPTION FROM THE REMUNERATION POLICY FOR 2022

In accordance with the provisions of Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, in 2020 Brembo adopted a process for the temporary exemption from its Remuneration Policy, implemented in the event of exceptional circumstances, where such an exemption concerning the contents of the said Policy is required in order to pursue the Group's long-term interests and sustainability as a whole.

In 2022, there were no exceptional circumstances resulting in the exercise by the Board of Directors of the exemption concerning the contents of the 2022 Policy.

IMPLEMENTATION OF THE REMUNERATION POLICY FOR 2022: FIXED REMUNERATION

Following the appointment of the Corporate Boards, the General Shareholders' Meeting of 23 April 2020 confirmed the Board of Directors' overall remuneration at €9,500,000, setting the number of Board members at 11, and appointed the Board of Directors for the three-year period 2020-2022, i.e. until the General Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statements for the year ending 31 December 2022.

On the same date, the Board of Directors approved the emoluments for the 2020-2022 term of office for the different administrative and control functions, as well as for participation of the members in Committees and the Supervisory Committee, confirming the allocation set forth for the previous 2017-2019 term of office.

It should be noted that on 25 February 2022, Director Laura Cioli, independent member of the Company's Board of Directors, Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee and member of the Remuneration & Appointments Committee, formally notified to Brembo her intention to resign from her position, with immediate effect, due to unexpected new professional commitments. On 3 March 2022, the Board of Directors co-opted Manuela Soffientini as new member of the Board of Directors, pursuant to Article 2386 of the Italian Civil Code.

The tables in Part Two of this Section provide the details of the remuneration granted to newly appointed members, re-elected members and outgoing members for the months of actual service.

The emoluments received in 2022 were therefore as follows:

- Executive Chairman: €1,250,000;
- Chief Executive Officer: €1,300,000.

In this regard, it should be noted that the fixed remuneration for the Executive Chairman also includes a Gross Annual Salary (RAL) of €1,000,000 and the emolument for the role amounting to approximately €250,000, whereas the Chief Executive Officer received, in addition to the emolument for the office held — which includes a non-competition agreement with payment during his employment within the Company — a housing allowance of €100,000.

The amounts for the above emoluments are detailed in the related items reported in Table 1, with regard to each beneficiary.

IMPLEMENTATION OF THE REMUNERATION POLICY FOR 2022: 2022 MBO

The MBO incentive for the 2022 performance year shall be paid in 2023. The results for the 2022 financial year submitted to the Board of Directors upon proposal by the Remuneration & Appointments Committee at the meeting of 15 February 2023 determined a performance score for Top Management of 133%, the maximum level of the percentage scale adopted, although the maximum performance levels set forth by the Plan had been exceeded, as shown in detail in the table below.

More specifically, the amount to be paid out in 2023 as regards the short-term incentive is thus 133% of the overall target value in question, based on the pay-out curve envisaged by the system and the relevant corporate performance evaluation in relation to the achievement of the key indicators — Group EBITDA as an absolute value, Group EBIT %, Group ROI %, Group Total Sales, and Group Sustainability Index — for both the Executive Chairman and the Chief Executive Officer, as illustrated below:

KPIs	Target Value	Final Value	Weight (%)	Level of Achievement (%)
Group EBITDA (€ thousand) ¹⁴	487,522.00	586,034.00	30	48.00
Group EBIT % ¹⁵	7.79	10.20	20	32.00
Group ROI % ¹⁶	11.98	17.99	25	40.00
Group Net Sales (€ thousand) ¹⁷	3,271,673.00	3,620,906.00	15	23.10
Group Sustainability Index	19	40.3	10	16.00
Total			100%	150.00 → 133.33

The application of this score resulted in the following pay-outs:

- for the Executive Chairman, a bonus of €1,250,000.00, equal to 100% of the annual fixed remuneration, taking into account the assigned target (100%) and maximum (133%) incentive levels;
- for the Chief Executive Officer, a bonus of €1,300,000.00,

equal to 100% of the annual fixed remuneration, taking into account the assigned target (100%) and maximum (133%) incentive levels. In addition, the Chief Executive Officer has been also granted for 2022 a pro-rated 2019-2021 LTIP one-off remuneration of €800,000 referring to the first half of 2019 and paid in 2022.

14 The Group EBITDA final value reported in the table come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

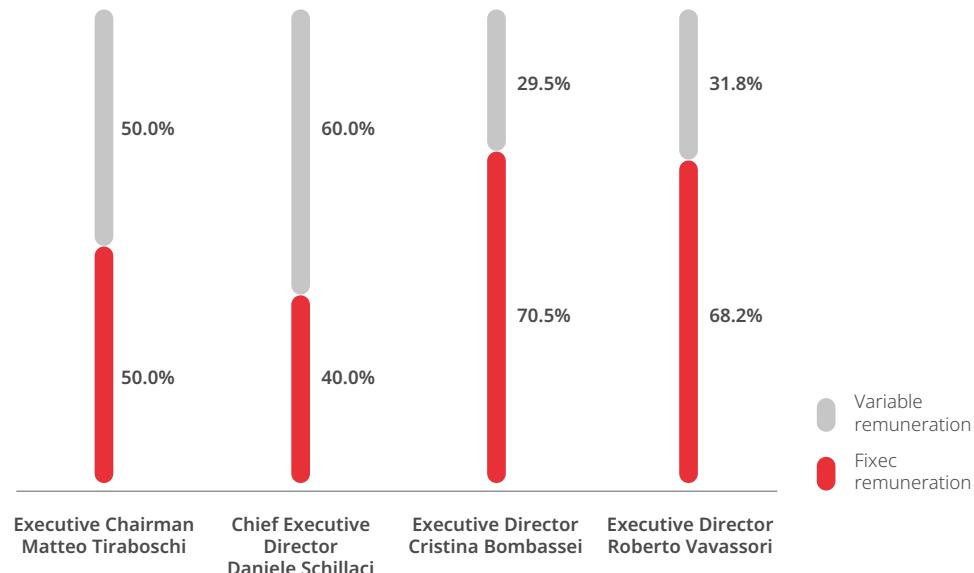
15 The Group EBIT final value calculated on the Group Total Sales reported in the table come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information" (Operating Income/Net sales). The reconciliation between Net Operating income (Consolidated Statement of Income) and the Operating Income is given in the specific table included in the aforementioned section of the 2022 Annual Report.

16 The Group ROI final value reported in the table come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

17 The Group Total Sales final value (Net Sales) reported in the table come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information". The reconciliation between Revenue from contracts with customers (Consolidated Statement of Income) and Net Sales is given in the specific table included in the aforementioned section of the 2022 Annual Report.

The percentage of fixed to variable remuneration with respect to total remuneration paid to the beneficiaries of

the 2022 annual incentive system ¹⁸is given below. Table 1 shows emoluments on an individual basis:



The table does not include non-monetary benefits for 2022. It should also be noted that the 2022-2024 Long-Term Incentive Plan (LTIP) is a closed, non-rolling plan, whose payment, conditional upon the achievement of the relevant

performance indicators, will only be disbursed at the end of 2024. Further details are provided under the "Variable non-equity /Bonuses and other incentives" item in Table 1, with relevant details in Table 3b.

COMPARATIVE INFORMATION REGARDING THE REMUNERATION OF THE BOARD OF DIRECTORS, THE GROUP'S RESULTS AND THE AVERAGE REMUNERATION OF BREMBO'S EMPLOYEES

The table below shows a comparison between the remuneration paid to Directors and Statutory Auditors who as at 31 December 2022 were members of Brembo's Board of Directors and/or the Board of Statutory Auditors, the Group's financial performance in terms of EBITDA, the value of Brembo's stock and the average gross annual remuneration of Brembo's employees. Each figure is provided for a period of four years (2019-2022), since the Group has

adopted the transitional scheme introduced by the new Rules for Issuers upon first application. Once four financial years have elapsed from the entry into force of the provision, the required information will be provided regarding the entire five-year period, in keeping with the guidance provided on the matter by the European Commission in its draft Guidelines on the preparation of remuneration reports¹⁹:

18 The short-term incentive linked to the 2022 performance will be effectively paid in May 2023.

19 The figures included in the table are stated on an accrual and not a cash basis, in compliance with Annex 3A, Scheme 7-bis, of the Rules for Issuers introduced by Consob Resolution No. 18049 of 23 December 2011, as subsequently amended by Consob Resolution No. 21623 of 10 December 2020.

DIRECTOR / AUDITOR (ROLE) (€)	2022	2021	2020	2019
Matteo Tiraboschi (Executive Chairman)	2,500,000	2,499,969	2,247,500	2,166,047
Daniele Schillaci (Chief Executive Officer)	3,500,000 ²⁰	3,199,968	2,847,500	1,723,525 ²¹
Cristina Bombassei (Executive Director)	328,685	311,107	241,275	236,822
Roberto Vavassori (Executive Director)	491,000	436,000	-	-
Valerio Battista (Independent Director)	55,000	55,000	55,000	55,000
Laura Cioli ²² (Independent Director)	18,265	100,000	98,333	95,000
Manuela Soffientini ²³ (Independent Director)	76,086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi (Independent Director)	100,000	100,000	98,333	95,000
Umberto Nicodano (Non-executive Director)	55,000	55,000	60,000	70,000
Gianfelice Rocca (Independent Director)	55,000	55,000	55,000	55,000
Elizabeth Marie Robinson (Independent Director)	70,000	70,000	46,667	-
Elisabetta Magistretti ²⁴ (Independent Director)	94,004	90,000	60,000	-
Raffaella Pagani (Chairwoman of the Board of Statutory Auditors)	84,000	84,000	84,000	84,000
Mario Tagliaferri ²⁵ (Acting Auditor)	73,000	75,125	81,500	81,500
Paola Tagliavini ²⁶ (Acting Auditor)	19,741	56,000	37,333	-
Stefania Serina ²⁷ (Acting Auditor)	32,742	-	-	-
<hr/>				
CORPORATE PERFORMANCE (€)	2022	2021	2020	2019
Group EBITDA (€ thousand) ²⁸	586,034	467,217	361,835	462,628
Value of Brembo stock	10.45 ²⁹	12.53 ³⁰	10.80 ³¹	11.06 ³²
<hr/>				
BREMBO EMPLOYEES (€)	2022	2021	2020	2019
Average Gross Annual Salary	45,470	43,296	42,541	42,026

20 Including €800,000 as one-off remuneration for the pro-rated 2019-2021 LTIP regarding the first half of 2019.

21 As of 1 July 2019, the Board of Directors co-opted Daniele Schillaci, pursuant to Article 2386 of the Civil Code, as Director and appointed him Chief Executive Officer, vesting him with all related powers. 2019 figures account for a six-month pro-rated value of fixed and variable remuneration paid to Daniele Schillaci.

22 She resigned from her position on the Board of Directors on 25 February 2023. 2022 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2022-25 February 2022.

23 Appointed by the Board of Directors on 3 March 2022 to replace Director Laura Cioli, who had resigned on 25 February 2022. 2022 figures are a pro-rated value calculated for the period 3 March 2022-31 December 2022.

24 Appointed by the Board of Directors on 3 March 2022 as Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee to replace Director Laura Cioli, who had resigned on 25 February 2022.

25 Of which €17,000.00 as emolument for subsidiaries and associates.

26 She resigned from her position on the Board of Statutory Auditors on 29 April 2022. 2022 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2022-29 April 2022.

27 In office as of 29 April 2022. 2022 figures are a pro-rated value calculated for the period 29 April 2022-31 December 2022.

28 The Group EBITDA actual value reported in the table is taken from the consolidated segment reporting document (IFRS 8) presented in the 2022 Annual Report.

29 Closing price of Brembo stock BRE:MI at 30 December 2022.

30 Closing price of Brembo stock BRE:MI at 30 December 2021.

31 Closing price of Brembo stock BRE:MI at 30 December 2020.

32 Closing price of Brembo stock BRE:MI at 30 December 2019.

The table shows, net of non-monetary benefits, the remuneration paid to the members of the Board of Directors and Board of Statutory Auditors, as per Table 1, to which reference should be made for further details. It should be noted that the Executive Directors' remuneration does not include the 2022-2024 Medium/Long-Term Incentive Plan (LTIP), whose payment, conditional upon the achievement of the relevant performance indicators, will only be disbursed at the end of 2024, as it is a closed, non-rolling plan. In addition, the amounts accrued to the beneficiaries under the 2019-2021 Long-Term Incentive Plan (LTIP) and disbursed in 2022, following the approval of the 2021 Financial Statements by the Shareholders' Meeting of 21 April 2022, have not been included. The choice was made both to ensure uniformity in the representation of the data provided with the years 2021, 2020 and 2019 (which consider fixed remuneration and disbursement of the annual incentive) and comparability of the amounts disbursed during the years of reference, as the last two LTIPs launched by Brembo provide for a single payment of the bonus at the end of the vesting period.

The Average Gross Annual Salary was calculated taking

into account Brembo S.p.A.'s employees only (3,140 employees as regard financial year 2019, 3,039 employees for 2020, 3,098 employees at the end of 2021 and 3,168 employees at the end of 2022). The compensation elements used in the calculation are the Fixed Remuneration, the short-term incentive (MBO) or the Company Performance Bonus (based on the offer defined for each employees' category). It should be noted that this value expresses the breakdown by employees' categories of Brembo S.p.A. where blue-collar workers accounted for approximately 55% of workforce in 2019, 54% in 2020, 53% in 2021 and 50% in 2022.

Brembo is a multinational company that operates on three continents and in 15 different countries (Brazil, China, Denmark, Germany, Japan, India, Italy, Mexico, Poland, United Kingdom, Czech Republic, Russia, Spain, United States and Sweden). Since these are countries in which the different cost of living would not have provided a consistent picture of the average remuneration and working conditions of Brembo employees, it was decided to present Gross Average Annual Remuneration based on the number of Brembo S.p.A.'s employees only.

FURTHER RELEVANT INFORMATION

For purposes of defining its Remuneration Policy, Brembo met its proxy advisors, with the aim of assessing the opportunity of applying any suggestions that emerged during the discussion. This dialogue provided a valuable contribution on the perspective of the shareholders and, more generally, of the market on how the characteristics of the Remuneration Policy adopted are perceived.

In implementing the Remuneration Policy for 2022, the Remuneration & Appointments Committee took account of the vote and assessments expressed at the Shareholders' Meeting of 21 April 2022 regarding Section II of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid for 2022, which received the vote in favour of 83.432675% of the ordinary shares represented.

In particular, the main issues that emerged from the discussion with the main proxy advisors underscored the criterion of continuity which the Group has sought to follow in implementing its Remuneration Policies.

In response to the inputs received, the disclosure provided in the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid for 2023 is deemed to be extensive, thorough and detailed. In particular, with regard to the incentive systems envisaged, continuity with the provisions of the 2022 Policy has been ensured, providing the fully transparent indication of the values of the target and final objectives for the short-term incentive plan (2022 MBO). To complement the considerable detailed information presented in this document on the nature of the MBO and LTIP targets, it should

be noted that the threshold for access to satisfaction of the targets is challenging, set at 95% for the MBO and 100% for LTIP. This striving for overperformance therefore remains one of the distinctive elements of Brembo's remuneration philosophy, consolidated by the positive track-record achieved by the Group in 2022, which was a particular year marked by a partial economic recovery, but also by a geopolitical and macro-economic instable scenario.

As already described above, greater disclosure and visibility were provided in the reporting of the performance objectives associated with the 2022 MBO to ensure immediacy and transparency in the disclosure and align the document with the lawmaker's requests and investors' desires.

It should also be noted that in 2022 Brembo did not apply any *ex-post* corrective mechanism to the variable component (malus or reimbursement of variable components, i.e. clawback). In addition, no indemnities and/or other benefits were awarded for leaving office or termination of employment during the year for any of the individuals whose remuneration is specifically illustrated in Table 1.

Table 1 illustrates the benefits awarded in 2022, valued in terms of tax liability. More specifically, these values relate to the following benefits: i) annual contribution to the supplementary pension fund; ii) annual contribution to the supplementary health insurance; iii) allocation of a car for business and personal use for at least three years (value net of the contribution from the beneficiary); iv) other supplementary care plans.

PART TWO**TABLE 1 - REMUNERATION PAID³³ TO MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, MEMBERS OF THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER KEY MANAGEMENT PERSONNEL**

A	B	C	D
NAME AND SURNAME	ROLE	TERM OF OFFICE	EXPIRY OF OFFICE
Matteo Tiraboschi	Executive Chairman	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Daniele Schillaci	Chief Executive Officer	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Cristina Bombassei	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Roberto Vavassori	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Valerio Battista	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Manuela Soffientini	Director	03.03.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Nicoletta Giadrossi	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Umberto Nicodano	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Gianfelice Rocca	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Elizabeth M. Robinson	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Elisabetta Magistretti	Director	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Raffaella Pagani	Chairwoman of the Board of Statutory Auditors	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			

33 The figures included in the table are stated on an accrual and not a cash basis, in compliance with Annex 3A, Scheme 7-bis, of the Rules for Issuers introduced by Consob Resolution No. 18049 of 23 December 2011, as subsequently amended by Consob Resolution No. 21623 of 10 December 2020.

1	2	3	4	5	6	7	8
FIXED REMUNERATION	REMUNERATION FOR PARTICIPATION IN COMMITTEES	VARIABLE NON-EQUITY			TOTAL	FAIR VALUE EQUITY REMUNERATION	END OF OFFICE/ TERMINATION OF EMPLOYMENT INDEMNITY
		BONUSES AND OTHER INCENTIVES	PROFIT SHARING	NON-MONETARY BENEFITS			
1,250,000.00		1,250,000.00		83,496.47	2,583,496.47		
					0.00		
1,250,000.00	0.00	1,250,000.00	0.00	83,496.47	0.00	2,583,496.47	0.00
1,400,000.00		2,100,000.00		197,227.06	3,697,227.06		
					0.00		
1,400,000.00	0.00	2,100,000.00	0.00	197,227.06	0.00	3,697,227.06	0.00
216,678.40		97,007.04		15,985.24	15,000.00	344,670.68	
					0.00		
216,678.40	0.00	97,007.04	0.00	15,985.24	15,000.00	344,670.68	0.00
335,000.00		156,000.00		20,963.21	511,963.21		
					0.00		
335,000.00	0.00	156,000.00	0.00	20,963.21	0.00	511,963.21	0.00
55,000.00					55,000.00		
					0.00		
55,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	55,000.00	0.00
44,050.00	32,035.70				76,085.70		
					0.00		
44,050.00	32,035.70	0.00	0.00	0.00	0.00	76,085.70	0.00
55,000.00	45,000.00				100,000.00		
					0.00		
55,000.00	45,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100,000.00	0.00
55,000.00					55,000.00		
					0.00		
55,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	55,000.00	0.00
55,000.00					55,000.00		
					0.00		
55,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	55,000.00	0.00
55,000.00	15,000.00				70,000.00		
					0.00		
55,000.00	15,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	70,000.00	
55,000.00	39,004.00				94,004.00		
					0.00		
55,000.00	39,004.00	0.00	0.00	0.00	0.00	94,004.00	
84,000.00					84,000.00		
					0.00		
84,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	84,000.00	0.00

A	B	C	D
NAME AND SURNAME	ROLE	TERM OF OFFICE	EXPIRY OF OFFICE
Mario Tagliaferri	Acting Auditor	01.01.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Stefania Serina	Acting Auditor	29.04.2022-31.12.2022	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2022
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Directors / Statutory Auditors who left office in 2022			
Laura Cioli	Director	01.01.2022-25.02.2022	
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Paola Tagliavini	Acting Auditor	01.01.2022-29.04.2022	
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			

Matteo Tiraboschi

- Fixed remuneration: Gross Annual Salary (RAL) of €1,000,000.00; emolument of €250,000.00
- Bonuses and other incentives: 2022 MBO of €1,250,000.00

Daniele Schillaci

- Fixed remuneration: emolument of €1,100,000.00; non-competition agreement of €200,000.00; housing allowance of €100,000.00
- Bonuses and other incentives: 2022 MBO of €1,300,000.00; one-off remuneration of €800,000.00³⁴

Cristina Bombassei

- Fixed remuneration: Gross Annual Salary (RAL) of €161,678.40; emolument of €55,000.00
- Bonuses and other incentives: 2022 MBO of €97,007.04
- Other remuneration: remuneration for Responsibility for Internal Control System and Risk Management of €15,000.00

Roberto Vavassori

- Fixed remuneration: Gross Annual Salary €260,000.00; emolument of €55,000.00; one-off payment €20,000.00
- Bonuses and other incentives: 2022 MBO of €156,000.00

Valerio Battista

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00

Manuela Soffientini (in office as of 3 March 2022)

- Fixed remuneration: emolument of €44,050.00
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as a member €20,022.00
- Remuneration & Appointments Committee: as a member €12,013.70

Nicoletta Giadrossi

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as a member €25,000.00
- Remuneration & Appointments Committee: as Chairwoman €20,000.00

Umberto Nicodano

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00

Gianfelice Rocca

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00

Elizabeth M. Robinson

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00
- Remuneration & Appointments Committee: as a member €15,000.00

Elisabetta Magistretti

- Fixed remuneration: emolument of €55,000.00
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as a member €4,926.71 until 3 March 2022; as Chairwoman €24,077.29 as of 3 March 2022
- Supervisory Committee: as a member €10,000.00

Raffaella Pagani

- Fixed remuneration: emolument of €84,000.00

Mario Tagliaferri

- Fixed remuneration: emolument of €56,000.00; emolument from subsidiaries and associates of €17,000.00

Stefania Serina (in office since 29 April 2022)

- Fixed remuneration: emolument of €32,742.47

34 A one-off remuneration for the pro-rated 2019-2021 LTIP regarding the first half of 2019 and amounting to €800,000, disbursed in 2022.

1	2	3	4	5	6	7	8
REMUNERATION FOR PARTICIPATION IN COMMITTEES		VARIABLE NON-EQUITY			FAIR VALUE EQUITY REMUNERATION		END OF OFFICE/ TERMINATION OF EMPLOYMENT INDEMNITY
FIXED REMUNERATION	BONUSES AND OTHER INCENTIVES	PROFIT SHARING	NON-MONETARY BENEFITS	OTHER REMUNERATION	TOTAL		
56,000.00					56,000.00		
17,000.00					17,000.00		
73,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	73,000.00	0.00	0.00
32,742.47					32,742.47		
					0.00		
32,742.47	0.00	0.00	0.00	0.00	32,742.47	0.00	0.00
10,045.93	8,219.40				18,265.33		
10,045.93	8,219.40	0.00	0.00	0.00	18,265.33		
19,740.97					19,740.97		
19,740.97	0.00	0.00	0.00	0.00	19,740.97		

**DIRECTORS/STATUTORY AUDITORS WHO LEFT
OFFICE IN 2022**

Laura Cioli (in office until 25 February 2022)

- Fixed remuneration: emolument of €10,045.93
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as Chairwoman €5,507.00; Remuneration & Appointments Committee: as a member €2,712.40

Paola Tagliavini (in office until 29 April 2022)

- Fixed remuneration: emolument of €19,740.97

TABLE 3B - CASH INCENTIVE PLANS FOR MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER KEY MANAGEMENT PERSONNEL

A	B	1	2A		2B		2C		3A		3B		3C		4
			BONUS FOR THE YEAR				BONUS FOR PREVIOUS YEARS								
NAME AND SURNAME	ROLE	PLAN	PAYABLE/ PAID	DEFERRED (*)	DEFERRAL PERIOD	NO LONGER PAYABLE	PAYABLE/ PAID	STILL DEFERRED	OTHER BONUSES						
Matteo Tiraboschi	Executive Chairman														
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2022	1,250,000.00												
		LTIP (2022-2024)		1,250,000.00											
(II) Remuneration from subsidiaries and associates															
(III) Total			1,250,000.00	1,250,000.00											
Daniele Schillaci	Chief Executive Officer														
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2022	1,300,000.00												
		LTIP (2022-2024)		1,300,000.00											
(II) Remuneration from subsidiaries and associates															
(III) Total			1,300,000.00	1,300,000.00											
Cristina Bombassei	Director														
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2022	97,007.04												
		LTIP (2022-2024)		53,893.00											
(II) Remuneration from subsidiaries and associates															
(III) Total			97,007.04	53,893.00											
Roberto Vavassori	Director														
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2022	156,000.00												
		LTIP (2022-2024)		130,000.00											
(II) Remuneration from subsidiaries and associates															
(III) Total			156,000.00	130,000.00											

(*) The amount in column 2B is the face value for the reference year of the 2022-2024 LTIP against the achievement of the target objectives set. Moreover, it should be noted that the 2022-2024 LTIP is a closed, non rolling plan. The figure in column 2B thus represents the value assigned to the year of reference and not the overall plan value.

SCHEMA 7-TER OF TABLE 1

SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS AND THE BOARD OF STATUTORY AUDITORS, GENERAL MANAGERS AND OTHER KEY MANAGEMENT PERSONNEL

NAME AND SURNAME	ROLE	SHAREHOLDING IN	NUMBER OF SHARES HELD AT END OF PREVIOUS FINANCIAL YEAR (2021)	NO. OF SHARES ACQUIRED	NO. OF SHARES SOLD	NUMBER OF SHARES HELD AT END OF FINANCIAL YEAR (2022)
Cristina Bombassei	Executive Director	Brembo S.p.A.	91,218,398.55 (*) Indirect ownership, of which: • bare ownership of 53,657,881.50 shares • full ownership 37,560,517.55 shares			91,218,398.55 (*) Indirect ownership, of which: • bare ownership of 53,657,881.50 shares • full ownership 37,560,517.55 shares
Roberto Vavassori	Executive Director	Brembo S.p.A.	9,370			9,370

(*) The number of shares reported in the table is calculated in proportion to the interest held by C. Bombassei in the share capital of Nuova FourB S.r.l., which in turn holds 178,859,605 ordinary Brembo shares, equal to 53.563% of Brembo S.p.A.'s share capital.

ATTACHMENTS

RECONCILIATION OF REGULATORY REQUIREMENTS WITH THE REPORT ON REMUNERATION POLICY AND REMUNERATION PAID

SECTION I – REMUNERATION POLICY

With reference to the members of the Board of Directors, the General Managers and other Key Management

Personnel, this section contains at least the following information:

a)	the bodies or parties involved in the preparation, approval and possible revision of the remuneration policy, specifying the respective roles and the bodies or parties responsible for correctly implementing said policy	Pages 12-17
b)	any intervention of a remunerations committee or other committee competent on the matter, describing its members (differentiating between non-executive and independent directors), its competences and its operating methods, and any other measures aimed at avoiding or managing any conflict of interests	Page 13-15
c)	how the company has kept into account the compensation and the work conditions of its own employees in the determination of the remuneration policy	Page 21
d)	the name of any independent experts who may be involved in preparing the remunerations policy	Page 17
e)	the purposes pursued with the remuneration policy, the principles underlying it, the duration and, in case of revision, the description of the changes with respect to the last remuneration policy submitted to the shareholders' meeting and how this revision keeps into account the votes and the evaluations of the shareholders expressed in the course of such meeting or afterwards	Pages 7-8; 21
f)	the description of policies concerning fixed and variable components of remuneration, with specific regards to the indication of the related weight under the scope of total salary and distinguishing between short- and long-term variable components	Pages 24-30
g)	the policy applied with regard to non-monetary benefits	Pages 11; 24
h)	with reference to the variable components, a description of the financial and non-financial performance objectives, if appropriate, keeping into account criteria of social corporate responsibility on which base they are assigned, distinguishing between short- and long-term variable components, and information on the connection between the variation of results and the variation of remuneration	Pages 27-30
i)	the criteria used to evaluate achievement of the performance objectives underlying the assignment of shares, options, other financial instruments or other variable components of remuneration, specifying the variable remuneration portion that is assigned on the basis of the level of objectives achieved	Pages 28-30
j)	information aimed at highlighting the contribution of the remuneration policy and, in particular, of the policy on the variable components of remuneration, to the company strategy, the pursuit of the company's long-term interests and the company sustainability	Pages 4-5; 6-8; 21
k)	the terms for the maturity of rights ("vesting period"), any deferred payment systems, indicating the period of deferral and the criteria used to determine such periods and, if applicable, ex-post correction mechanisms of the variable component (malus or reimbursement of variable components, i.e., clawback)	Pages 28-30; 32
l)	information on any provision of clauses for holding financial instruments in the portfolio after purchase, with the indication of the periods for which they may be held and the criteria used to determine such periods	Not applicable

m) the policy relating to treatments established in the event of termination of office or employment, specifying:	Page 31
i) the duration of any employment contracts and other agreements, the notice period, if applicable, and what circumstances determine the onset of the right;	
ii) the criteria to determine the remuneration of the members of the board of directors, general managers and, at aggregate level, the executives with strategic responsibilities, differentiating, if applicable, the components assigned in reference to a director's office from those assigned in reference to an employment position, as well as the components assigned in consideration of any non-competition commitments. Where these compensations are expressed in yearly amounts, indicate in a detail manner the components of such annual compensations (fixed, variable, etc.);	
iii) any connections between these compensations and the company performance levels;	
iv) any effects of employment termination on the rights assigned within the context of financial instrument-based incentive plans or to be disbursed as cash;	
v) any possibility of assignment or maintenance of non-monetary benefits in favour of the parties concerned or stipulation of consulting contracts for a period subsequent to the termination of the employment contract;	
n) information on the presence of any insurance coverage or social security or pension plans, other than compulsory ones;	Pages 11; 24
o) any remuneration policy applied with reference: (i) to independent directors; (ii) to committee membership; and (iii) to the carrying out of specific duties (chairman, etc.);	Pages 22-23
p) if the remuneration policy has been defined using the salary policies of other companies as reference and, if so, the criteria used for the choice and selection of such companies;	Pages 17; 26
q) the elements of the remuneration policy which, if exceptional circumstances occur, can be departed from and, without prejudice to Regulation No. 17221 of 12 March 2010, any other procedural conditions based upon which the departure can apply;	Pages 18-19
o) In reference to the members of control bodies, without prejudice to the provisions of Article 2402 of the Italian Civil Code, the section describes any criteria for the determination of compensation. If, in view of the preparation by the shareholders, for submission to a general meeting, of proposals on the compensation to the control body, the outgoing control body has transmitted to the company detailed information on the quantification of the commitment required for the performance of the office, the section contains a summary of such detailed information.	Page 26

SECTION II – REMUNERATION PAID - PART ONE

Part one provides a suitable, clear and comprehensible representation of each of the items comprising remuneration, including treatment provided for in the event of cessation of office or termination of employment, highlighting the coherence with the relevant remuneration policy and the modalities by which the remuneration contributes to the company's long-term results. With regard to the variable components, information is provided on the modalities by which the performance objectives of the relevant remuneration policy are applied. In particular, for the subjects whose compensation components are indicated individually, as represented at the preceding paragraph 1, letters a) and b), of this Section, information is provided on the objectives achieved in respect of those planned, without

prejudice to the right of the companies to omit such information if necessary in order to protect the confidentiality of commercially sensitive information or unpublished provisional data, specifying the reasons for this choice. Furthermore, information is provided on the percentage of the fixed and variable remuneration components in respect of the total remuneration, specifying the elements considered in the calculation, including by means of referral to the Tables in the second part of this Section. With regard to financial instrument-based incentive plans, detailed information may also be provided by means of referral to the information contained in the compensation plans established by Article 114-bis of the Consolidated Law.

In case of assignment of indemnities and/or other benefits in the event of termination of office or employment in the course of the year, the companies specify:

• the circumstance giving rise to their maturity	Not applicable
• the end-of-office or end-of-employment compensations, differentiating the portion paid upfront from the portion possibly subject to deferral mechanisms, and the components assigned in reference to a director's office from those assigned in reference to an employment position, as well as the components assigned in consideration of non-competition commitments	Not applicable
• any presence of performance criteria to which the assignment of indemnity is linked	Not applicable
• any effects of the termination of employment on rights assigned as part of financial instrument-based incentive plans or to be disbursed as cash	Not applicable
• any existence of agreements providing for the assignment or maintenance of non-monetary benefits in favour of parties who have ceased their office or the stipulation of consulting contracts for a period subsequent to the termination of employment, specifying the related amount	Not applicable
• any other compensation assigned on any ground and in any form whatsoever	Not applicable
• the compliance of the indemnity and/or other benefits with the indications of the relevant remuneration policy	Not applicable

The companies provide information on departures from the remuneration policy in case of exceptional circumstances, indicating (for each instance):

• the specific elements departed from and the relevant remuneration policy that provided for the right to depart	Not applicable
• information on the nature of the exceptional circumstances, including an explanation of how the departure is necessary to pursue the company's long-term interests and sustainability as a whole or to protect its ability to stay in the market	Not applicable
• information on the procedure followed and the confirmation of the compliance of such procedure with the conditions indicated in the relevant remuneration policy	Not applicable
• information on the remuneration paid in such exceptional circumstances	Not applicable

The companies provide information on any application of *ex-post* correction mechanisms of the variable component (malus or reimbursement of variable components, i.e., clawback), indicating in summary the reasons, the amount being corrected and the relevant financial year of the compensations subject matter of the measures. The aforementioned information is provided on an individual basis in relation to the subjects indicated at the preceding paragraph 1, letters a) and b), of this Section, and at aggregate level for the key management personnel other than those indicated in letter b), paragraph 1, of this Section.

Page 39



The companies provide comparison information, in relation to the last five financial years, or shorter period of listing of the company or office of the subjects concerned, on the annual variations:

- | | |
|--|--------------------|
| • in the total remuneration of each subject in relation to whom the information referred to in this section of the Report is provided on an individual basis | Pages 37-38 |
| • in the company results | Pages 37-38 |
| • in the average annual gross salary, for full-time employment, of the employees other than those whose remuneration is indicated on an individual basis in this section of the Report | Pages 37-38 |

The companies provide information on how they have kept into account the vote cast by the shareholders' meeting on the second section of the Report of the previous financial year

Page 39

REGULATORY FRAMEWORK

This document was drawn up in accordance with Article 123-ter of Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998 (the so-called "Consolidated Law on Finance" or "TUF"), in its most recent version as amended by Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, which establishes that "at least twenty-one days prior to the date of the General Shareholders' Meeting [...] listed companies shall disclose to the public their remuneration report and make it available at the Company's registered offices, on the corporate website and according to the procedures provided for by Consob's regulation.

This Report on the Remuneration Policy was also drawn up in compliance with Consob Resolution No. 21263 of 10 December 2020, which amended Article 84-quater of Consob's Rules for Issuers enacting the aforementioned TUF.

Article 123-ter, paragraph 3-ter, of TUF, as amended by Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, sets out that the Shareholders' Meeting shall pass a favourable or unfavourable resolution on Section I of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid and that "the resolution as per paragraph 3-bis is binding."

Article 123-ter, paragraph 6, of TUF sets out instead that the Shareholders' Meeting, convened pursuant to Article 2364, paragraph 2, or Article 2364-bis, paragraph 2, of the Civil Code, shall pass a favourable or unfavourable Resolution on Section II of the Report established by paragraph 4. Said resolution "is not binding", but the "outcome of voting is made available to the public." This rule is designed to provide the market with comprehensive, prompt information as to the remuneration policies and emoluments adopted by the Company.

The Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid included in this document was defined on the basis of the principles and application criteria established by Article 5 ("Remuneration") of the Corporate Governance Code issued by Borsa Italiana (version of January 2020).

It bears also noting that this Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid was drawn up in accordance with Article 4.4.3, paragraph ii), of the Related Party Transactions Procedure, approved for the first time by Brembo S.p.A.'s Board of Directors on 12 November 2010, and updated as required and in full compliance with regulations in force.

GLOSSARY

Chief Executive Officer (CEO): this is the member of the Board of Directors whom the Board has confirmed on 23 April 2020 the management functions and powers granted by resolution granted on 6 June 2011, and reconfirmed on 23 April 2020 upon the most recent renewal of the corporate bodies. Since 1 July 2019, Daniele Schillaci has been the Chief Executive Officer of Brembo S.p.A.

Executive Directors: Matteo Tiraboschi, Daniele Schillaci, Cristina Bombassei and Roberto Vavassori.

Directors holding special offices: Matteo Tiraboschi and Daniele Schillaci.

Annual Total Direct Compensation on target: total guaranteed gross fixed remuneration plus the annual variable remuneration for the short-term plan upon achievement of the objectives and the portion of variable remuneration for the long-term remuneration plan on reaching target values.

General Shareholders' Meeting: this is the Company's collective decision-making body. All voteholders are represented at the GSM, directly or by proxy. It holds the powers allocated to it by law and the By-laws. The main among such powers are to approve the Financial Statements, and appoint and remove Directors, the Board of Statutory Auditors and its Chair. With reference to the Remuneration Policy, it expresses a binding opinion on Section I and a non-binding opinion on Section II of the Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid.

C-Suite: all holders of officer-level positions reporting to the Executive Chairman and the Chief Executive Officer of Brembo S.p.A.

Clawbacks: these are contractual agreements that allow the Company to claim the return of all or part of variable remuneration components paid based on results subsequently found to be incorrect due to the recipient's negligent or grossly negligent conduct or conduct in breach of the relevant standards (company, legal, regulatory, etc.), without which the results would not have been achieved.

Corporate Governance Code: this is the Corporate Governance Code issued by Borsa Italiana S.p.A. approved in December 2011 (the latest edition available is that updated in 2020) by the Corporate Governance Committee. The Code is promoted by Borsa Italiana S.p.A. ABI, Ania, Assogestioni, Assonime and Confindustria. The document includes a series of indications about the best practices for the organisation and functioning of Italian listed companies. These

recommendations are not binding, although listed companies "must inform the market and their shareholders about their governance structure and the degree to which the Code is adopted."

Board of Statutory Auditors: this is the control body within the Company responsible for the monitoring and control functions required by applicable laws and regulations. It expresses an opinion during the definition process of the Remuneration Policy for Directors holding special offices in conjunction with the Remuneration & Appointments Committee.

Audit, Risk & Sustainability Committee: this is a Board committee set up in accordance with Article 6 of the Corporate Governance Code. It consists of independent Directors or, alternatively, of Non-executive directors, with a majority also being independent. Its role is to support the Board of Directors, on the basis of an adequate control process, in its evaluations and decisions concerning the internal control system and risk management, and the approval of the periodic financial reports.

Remuneration & Appointments Committee: this is a Board Committee charged with, *inter alia*, submitting a proposal to the Board of Directors on a general Remuneration Policy for executive Directors, Directors holding special offices and Key Management Personnel.

Board of Directors (Board; BoD): this is a collective body that is entrusted with managing the Company. The Board of Directors of Brembo S.p.A. in office for the period 2020-2022 is comprised of 11 Directors: Matteo Tiraboschi (Executive Chairman), Daniele Schillaci (Chief Executive Officer), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Valerio Battista, Manuela Soffientini, Nicoletta Giadrossi, Umberto Nicodano, Gianfelice Rocca, Elizabeth M. Robinson and Elisabetta Magistretti. It is in charge of approving the Remuneration Policy proposed by the Remuneration & Appointments Committee and submitting it to the General Shareholders' Meeting for examination and passing of all the relevant resolutions pursuant to Article 123-ter of TUF.

Key Management Personnel: individuals who are granted specific powers and responsibilities by the Board of Directors to, directly or indirectly, plan, direct and control the Company's activities, including the Directors (executive and otherwise) of the entity and the members of the Board of Statutory Auditors. Based on this definition, Brembo S.p.A. has identified the roles of Executive Chairman and the Chief Executive Officer (CEO) as falling within this category, and therefore 2 individuals listed herein.

EBITDA: the Group's result before interest, taxes, depreciation and amortisation.

EC: Executive Compensation.

Economic Value Added - EVA: this indicates the economic growth of a company over time, defined as NOPAT – (Invested Net Capital x WACC%).

Entry Gate: this is the minimum level to reach, below which the plan does not allow the pay-out of any incentives.

ESG: acronym for Environmental, Social, Governance.

Free Operating Cash Flow: Group's Operating Cash Flow as approved by the Board of Directors and determined by EBITDA + Net Investments + Changes in Working Capital.

LTIP: Long-Term Incentive Plan. This Plan gives participants the opportunity to earn a multi-year cash bonus based on objectives set for the Company.

Objective Target: this is the standard level for an objective or goal to be achieved and to receive 100% of the incentive (without changing the multiplying or discretionary parameters). For the minimum acceptable objective target, see "Entry Gate".

Net Financial Position (NFP): the difference between financial payables and receivables, including the Group's cash and cash equivalents.

Executive Chairman the Chairman of the Board of Directors of Brembo S.p.A. appointed by the General Shareholders' Meeting, and to whom on 17 December 2021 the Board confirmed the related management functions and powers.

The Executive Chairman of Brembo S.p.A. is Matteo Tiraboschi.

Gross Annual Salary (RAL): this is the fixed annual amount received, including taxes and social security contributions, by the employee, without any annual bonuses, other bonuses, indemnities, fringe benefits, expense refunds and any other form of variable or one-off remuneration.

Rules for Issuers: Consob Regulation No. 11971 of 14 May 1999 (as further amended), containing the rules governing issuers of financial instruments.

Regulation for Related Party Transactions: this is Consob Regulation No. 17221 of 12 March 2010, which identifies the rules for related party transactions (as defined in Attachment 1 of the said document).

Report: Brembo Group's Report on Remuneration Policy and Remuneration Paid.

Shareholder: an individual or entity holding shares in the Company.

Annual Incentive System or MBO (Management by Objectives): this is the Plan that grants the plan beneficiaries the opportunity to receive an annual cash incentive, based on the objectives set for each employee and the annual incentive Plan in place.

Stakeholder: any party that has an interest in a company.

Consolidated Law on Finance (TUF): this is Legislative Decree No. 58 of 24 February 1998, as amended. It introduced a series of principles ("general guidelines"), with the specific regulations issued by the Regulator (Consob).

