

TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE **2024**
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2023**
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 **2024**
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI **2023**
DEL GRUPPO BREMBO**





INDICE

Lettera del Presidente	4
Introduzione	6
Sostenibilità in Brembo	9
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	16
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 Esecutivi	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 o carica/delega	30
2.6 Patti di non concorrenza e altri istituti	31
2.7 Pensione	31
2.8 Clawback/Malus	32

SEZIONE II	33
Premessa	33
Prima parte	33
Deroga alla Politica in materia di Remunerazione 2023	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2023: Compensi Fissi	34
Attuazione Politica in materia di Remunerazione 2023: MBO 2023	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	41
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	41
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 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	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,

sono lieto di presentarvi, in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per l'esercizio 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2024. Il documento è stato redatto in base a quanto previsto tanto dall'art. 123-ter del TUF quanto dalle disposizioni regolamentari vigenti nei Paesi Bassi.

Anche il 2023 è stato un anno caratterizzato da una straordinaria complessità dal punto di vista geopolitico e macroeconomico. L'economia globale ha dovuto affrontare numerose sfide, influenzate da tre importanti fattori: la crisi in Medio Oriente, le tensioni globali in costante aumento e l'instabilità dei mercati finanziari. Dopo un inizio promettente, favorito dalla riduzione dei prezzi dell'energia e dalla ripresa economica della Cina, la crescita globale ha subito dei rallentamenti nel corso del 2023. L'impatto di politiche monetarie più restrittive sta diventando sempre più evidente, con una diminuzione della fiducia delle imprese e dei consumatori così come una riduzione della crescita in Cina. Questo si riflette nelle ultime stime di crescita pubblicate dall'OCSE, secondo cui il PIL mondiale dovrebbe rimanere al di sotto delle previsioni sia nel 2023 sia nel 2024, con una crescita rispettivamente del 3% e del 2,7%, a causa delle politiche macroeconomiche restrittive necessarie per contrastare l'inflazione.

Il 2023 è stato un anno di sfide significative anche per Brembo, considerando il contesto geopolitico e macroeconomico sempre più complesso. Nonostante ciò, l'azienda ha dimostrato una solida performance economica e finanziaria. Brembo ha registrato una crescita dei ricavi, avvicinandosi ai € 4 miliardi, con un aumento del 6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, trainato dall'apprezzamento continuo dei clienti, dall'innovazione del prodotto e dal commitment delle persone di Brembo. Inoltre, l'azienda ha mantenuto una capacità di generare flussi di cassa positivi e ha ridotto il proprio indebitamento, confermando una solida posizione finanziaria. Brembo ha continuato a investire in programmi ambiziosi, mantenendo un focus sull'innovazione delle soluzioni offerte.

La conferma dei risultati eccellenti anche per il 2023 ha consentito a Brembo di continuare a spingere sull'innovazione e sulla ricerca. Tra le iniziative intraprese, spicca la creazione della nuova unità Brembo Solutions, con l'obiettivo di supportare le aziende globali nel massimizzare il potenziale dell'AI e del machine learning attraverso l'approccio "AI-Doing", basato sulla significativa esperienza che

Brembo ha maturato nel settore altamente competitivo in cui opera. Segnaliamo inoltre l'ulteriore consolidamento di Brembo Inspiration Lab, il nostro primo centro di eccellenza situato nella Silicon Valley e focalizzato su sviluppo software, data science e intelligenza artificiale, che rappresenta la concretizzazione tangibile della Visione "Turning energy into inspiration".

Queste iniziative si inseriscono nel percorso sempre più consolidato di Brembo come azienda riconosciuta non più solo nel settore automobilistico, ma anche come player credibile nell'industria del software, in linea con la Mission di essere un Solution Provider consolidato, combinando prodotti con servizi e soluzioni ad alto valore aggiunto e che integrano il business "tradizionale".

Inoltre, grazie a investimenti di circa € 500 milioni, Brembo sta crescendo a livello globale e aumentando la capacità produttiva in tre paesi chiave e tre continenti: questi investimenti prevedono la costruzione di nuovi impianti con una prospettiva di trasformazione digitale e sostenibilità. In Messico, Brembo sta completando l'espansione della fabbrica specializzata nella produzione di pinze freno. Una volta operativa, questa nuova struttura consentirà di raddoppiare la capacità produttiva dell'azienda nel paese. In Cina, Brembo sta espandendo la sua fabbrica di sistemi frenanti, rafforzando così la capacità produttiva nel paese: questo investimento include anche il rinnovo del centro R&D nel sito, al fine di creare un centro avanzato per lo sviluppo delle nuove tecnologie richieste dal mercato cinese. In Polonia, Brembo ha deciso di costruire una nuova fonderia di ghisa; questo progetto darà vita alla fonderia Brembo più innovativa a livello globale, dotata di tecnologie all'avanguardia e orientata alla sostenibilità. Questi progetti si aggiungono all'acquisizione della proprietà Italcementi a Kilometro Rosso in Italia, che permetterà a Brembo di espandere ulteriormente la propria sede coerentemente con il proprio piano di crescita. Grazie a questi investimenti e alle nuove strutture, Brembo sta consolidando la propria presenza globale e rafforzando la propria capacità produttiva nel settore dei sistemi frenanti. L'azienda in questo modo si impegna a soddisfare la crescente domanda di prodotti di alta qualità, continuando a mettere al centro le tematiche ESG.

Proprio in riferimento alle tematiche ESG, desidero richiamare la vostra attenzione sul capitolo dedicato (Sostenibilità in Brembo) nella presente Relazione, in cui sono elencate e spiegate le iniziative intraprese da Brembo in tale ambito. L'azienda ha dedicato particolare attenzione alle

iniziativa ESG, concentrandosi in particolar modo sulla sfera Social per quel che riguarda l'aspetto People e sulla sfera Environment, ottenendo nuovamente un prestigioso riconoscimento dal CDP (già Carbon Disclosure Project) come azienda di rating "A-" (su una scala modificata rispetto agli anni precedenti, che prevede un rating massimo pari ad "A"). Sempre in ambito People, la costante attenzione alle tematiche DE&I (Diversity, Equity and Inclusion) ha portato ad un rafforzamento delle politiche di antidiscriminazione e all'inizio del percorso che condurrà alla certificazione della parità di genere. Data la grande attenzione alle persone da parte di Brembo, il Comitato nel corso del 2023 ha seguito da vicino due attività: (1) assessment e conseguente gestione dei rischi correlati all'ambito People (attraction, retention e gestione delle competenze chiave); (2) valutazione della competitività verso il mercato esterno delle retribuzioni riconosciute da Brembo a quadri e impiegati.

In questo contesto, Brembo ha sviluppato una politica retributiva in sostanziale continuità con quella presentata nel 2023. Tale politica è focalizzata su obiettivi legati ai risultati economici, alla solidità finanziaria, alla creazione di valore per gli azionisti e alla sostenibilità, sia nel breve sia nel lungo periodo. Essa si basa sui principi di allineamento degli interessi tra management e stakeholder, meritocrazia, attrazione e retention dei migliori professionisti, equità, coerenza retributiva e costante monitoraggio delle migliori pratiche di mercato.

Nella sezione dedicata all'implementazione della Politica Retributiva approvata nel 2023, vengono puntualmente illustrati il collegamento tra performance e la sola remunerazione variabile di breve periodo – il Piano LTI 2022-2024 è ancora in fase di vesting – e i compensi fissi riconosciuti ai Membri del Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale.

Inoltre, desidero sottolineare che la Relazione è stata redatta tenendo in considerazione i feedback espressi dai proxy advisor e dagli investitori istituzionali nel corso del loro periodico coinvolgimento da parte della Società su base annua. Questo approccio riflette l'impegno di Brembo a garantire una trasparenza e una responsabilità sempre maggiori nei confronti degli stakeholder.

In occasione della conclusione del primo anno del nostro mandato triennale, desidero esprimere un sincero ringraziamento ai membri del Comitato Remunerazione e Nomine, Elizabeth M. Robinson e Manuela Soffientini, per il prezioso contributo alle attività svolte.

Concludo ringraziandovi in anticipo per l'interesse che ogni anno riservate alla Politica retributiva e confido che, in qualità di azionisti di Brembo, possiate trovare nel presente documento informazioni esaurenti 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
Giancarlo Dallera**

INTRODUZIONE

Nel corso dell'ultimo anno, Brembo ha ottenuto risultati finanziari positivi che testimoniano la solidità dell'azienda. Il fatturato è aumentato del 6% rispetto al 2022, raggiungendo € 3.853,5 milioni. L'EBITDA è stato di € 635 milioni, rappresentando il 16,5% dei ricavi totali, mentre l'EBIT ha raggiunto il 10,7% dei ricavi. Questi dati evidenziano la capacità di Brembo di generare profitti consistenti e la sua stabilità finanziaria. Questo dimostra la capacità dell'azienda di generare flussi di cassa positivi e di ridurre l'indebitamento, mantenendo al contempo i propri ambiziosi programmi di investimento.

I risultati finanziari positivi ottenuti da Brembo sono il frutto dell'impegno costante dell'azienda nel perseguire la sua missione di eccellenza e innovazione nel settore. Brembo continua a investire in ricerca e sviluppo, mantenendo uno sguardo rivolto al futuro e anticipando le sfide del mercato globale. Grazie ai risultati ottenuti, l'azienda è in grado di destinare risorse significative all'innovazione, supportando numerosi progetti di ricerca e sviluppo. In particolare, Brembo si distingue per la sua innovazione nella gamma di prodotti, includendo soluzioni meccatroniche all'avanguardia. Questo impegno consente a Brembo di rimanere competitiva e di soddisfare le esigenze dei clienti in un mercato in continua evoluzione.

In questo contesto, la missione di Brembo è quella di essere un autorevole Solution Provider, adottando una logica di servitizzazione e smaterializzazione. Intendendo con la prima, la trasformazione che coinvolge le aziende leader come Brembo che stanno progressivamente passando dalla vendita di prodotti alla fornitura di servizi correlati a tali prodotti, mentre con la seconda, l'adozione di soluzioni digitali. A tal fine, Brembo ha sviluppato diversi percorsi in cui ogni nuovo prodotto è più ecologico e sostenibile del precedente, integrando intelligenza artificiale e tecnologie sostenibili nei propri sistemi frenanti. Oggi Brembo guarda al futuro con l'obiettivo di affiancare i propri partner nel superare le sfide del mercato automobilistico così come della nuova e rivoluzionaria mobilità, diventando un punto di riferimento anche per le generazioni future. Brembo desidera così contribuire a plasmare quell'esperienza unica che sarà il guidare i veicoli di domani.

Nel corso del 2023, Brembo ha creato Brembo Solutions, la nuova unità del Gruppo dedicata a fornire soluzioni digitali alle imprese. Quest'area si rivolge a diversi settori industriali, quali moda, alimentare e siderurgia, offrendo soluzioni basate sull'esperienza diretta di Brembo nell'intelligenza artificiale applicata al mondo industriale. Sfruttando l'intelligenza artificiale, Brembo Solutions offre soluzioni digitali per migliorare l'efficienza e l'innovazione. L'approccio "AI-Doing" di Brembo, radicato nella sua vasta esperienza nel settore sfidante in cui opera, supporta le imprese glo-

bali nello sfruttare il potenziale dell'intelligenza artificiale e del machine learning. Questo approccio proprietario di Brembo garantisce la massima qualità del prodotto e l'efficienza dei processi in ogni momento. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale consente infatti di migliorare anche il controllo qualità dei processi produttivi, aiutando a determinare le migliori condizioni operative attraverso l'analisi dei dati di produzione, identificando automaticamente difetti e riducendo gli sprechi di prodotto, portando a processi di produzione più efficienti ed efficaci.

All'interno del percorso sempre più consolidato di Brembo come solution provider riconosciuto nel campo del software, è importante menzionare il Brembo Inspiration Lab, centro di eccellenza situato nella Silicon Valley. Questo centro è focalizzato su data science, intelligenza artificiale ed anche sviluppo software, rappresentando la concretizzazione tangibile della Vision "Turning energy into inspiration". Il Brembo Inspiration Lab è stato inaugurato più di un anno fa nell'area rinomata per la sua tecnologia e innovazione, con l'obiettivo chiaro e ambizioso di supportare Brembo nella sua missione di diventare un Solution Provider che affronta sfide senza precedenti che impattano il settore automobilistico. Il Lab collaborerà con le Funzioni Centrali Globali Transformation e R&D per sviluppare programmi e prodotti futuri a livello globale, progettando applicazioni di intelligenza artificiale per arricchire l'esperienza del cliente e le prestazioni del prodotto. Inoltre, è stata prestata particolare attenzione affinché il Lab entri in connessione con le giovani generazioni digitali, al fine di attrarre nuovi talenti e ispirarli nella progettazione del futuro.

A testimonianza dell'impegno costante di Brembo nel promuovere l'innovazione, è importante menzionare anche il Brembo Hackathon del 2023, tenutosi appunto presso Brembo Inspiration Lab, durante il quale i partecipanti si sono impegnati a sviluppare idee collegate al machine learning e all'intelligenza artificiale con l'obiettivo di rivoluzionare le attuali tecnologie di frenata.

Un esempio concreto di come Brembo si stia focalizzando sul software, sui dati, sull'intelligenza artificiale e sulla meccatronica è Sensify™, il rivoluzionario sistema frenante *made in Brembo*. Sensify™ rappresenta l'evoluzione di Brembo, che combina lo sviluppo e la produzione di pinze, dischi e materiali di attrito con competenze nel software, nell'intelligenza artificiale e nella gestione dei dati. Si tratta di un ecosistema progettato per interagire con tutte le altre funzionalità intelligenti, offrendo un'esperienza di guida ottimale e la massima sicurezza in cui l'intelligenza artificiale, il software e i sensori lavorano insieme per gestire la frenata di ogni ruota in modo indipendente. Attualmente, Sensify™ è ancora in fase di sviluppo e industrializzazione e sarà lanciato in produzione nel 2025. Brembo sta

promuovendo attivamente Sensify™ sia tra i clienti del Gruppo sia tra i nuovi attori del mercato dei veicoli elettrici. Questo sistema rappresenta un importante passo avanti nel settore automobilistico, offrendo una frenata altamente efficiente e personalizzata per garantire la massima sicurezza su strada.

Brembo continua a impegnarsi anche nella digitalizzazione dei processi interni, per costruire un'organizzazione che risponda in maniera efficace alle sfide del business, dotando le persone degli strumenti idonei ad affrontare il rapido evolversi e digitalizzarsi del mondo esterno. Nel quadro del Programma di Trasformazione Digitale *Ishango*, che vede coinvolta Brembo a livello globale, si è proseguito con il lavoro focalizzato sull'implementazione di piattaforme digitali integrate nell'ecosistema esistente e sull'adozione di nuovi modi di lavorare e soluzioni digitali. Tra tutte le iniziative, si cita anche l'implementazione di un nuovo ERP di Gruppo per la gestione dei principali processi aziendali e l'adozione di un nuovo sistema HCM (Human Capital Management) per la gestione delle persone.

È nel quadro aziendale e di business appena descritto che la Politica in materia di Remunerazione 2024 riveste un ruolo fondamentale per Brembo come fattore abilitante per l'esecuzione della strategia aziendale a lungo termine, in particolare nel garantire la sostenibilità economica

e sociale dell'azienda, attraendo e trattenendo le persone chiave necessarie per creare valore per tutti gli stakeholder (tra i quali: azionisti, clienti, fornitori e dipendenti stessi). La retention è sempre più un obiettivo prioritario per Brembo nel contesto dei mercati del lavoro competitivi e sfidanti con i quali ci confrontiamo.

L'obiettivo principale della politica è quindi quello di trattenere e motivare i talenti all'interno dell'azienda. A tal fine, Brembo si impegna a garantire la competitività della propria EVP (*Employee Value Proposition*) rafforzando anche l'impegno verso l'equità di genere, promuovendo pari opportunità e garantendo una retribuzione equa e coerente. La politica retributiva di Brembo premia le elevate performance nel tempo, riconoscendo e valorizzando il contributo delle persone che si distinguono per risultati e impegno.

Inoltre, la Politica di Remunerazione è sviluppata in modo coerente rispetto all'approccio di dialogo costante con gli stakeholder. Brembo riconosce l'importanza dell'interazione con i principali fruitori delle politiche retributive e con gli investitori, al fine di adottare le migliori pratiche di mercato e ricevere spunti utili da vari interlocutori. Questo approccio permette a Brembo di migliorare continuamente la propria politica di remunerazione, garantendo una retribuzione competitiva per i dipendenti e rispondendo alle aspettative degli stakeholder.

1	GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL NOSTRO GRUPPO La capacità di ottenere risultati economico-finanziari superiori alla media del mercato di riferimento, nonostante il perdurare di uno scenario macroeconomico globale complesso
2	CREARE VALORE PER I NOSTRI AZIONISTI La definizione di una Politica in grado di garantire l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo
3	CONCILIARE DECISIONI CON LA VALUTAZIONE DEI LORO IMPATTI SOCIALI E AMBIENTALI 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
4	VALORIZZARE I PRINCIPI GUIDA CHE CARATTERIZZANO IL GRUPPO 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 stakeholder del Gruppo
5	RENDERE ATTRATTIVA L'AZIENDA SUL MERCATO E INVESTIRE SULLE PERSONE BREMBO La Politica di Remunerazione di Brembo è progettata per garantire un trattamento economico complessivo che promuova sia l'attraction che la retention di profili di eccellenza. Questa politica riconosce costantemente le performance conseguite, al fine di attrarre nuovi talenti e mantenere elevato il commitment delle persone Brembo



RACCORDO TRA STRATEGIA, SOSTENIBILITÀ E POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

GARANTIRE LA CRESCITA SOSTENIBILE DEL GRUPPO	La Politica sulla Remunerazione 2024 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 (Economic Value Added) nel LTIP 2022-2024 garantisce in particolar modo l'allineamento tra gli interessi dei nostri azionisti e l'operato del management 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 Carbon Footprint 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 driver 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 E INVESTIRE SULLE PERSONE BREMBO	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, rispetta da sempre le disposizioni normative vigenti e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance italiano delle società quotate (le Politiche Remunerative 2024 sono coerenti e compatibili con quanto previsto dall'art. 5 – "Remunerazione" del Codice di Corporate Governance – Ed. 2020) che la Società ha adottato 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.

Inoltre, alla luce della Trasformazione Transfrontaliera di Brembo con conseguente trasferimento della sede legale nei Paesi Bassi, l'attuale Politica di Remunerazione si presta ad essere conforme anche al Codice Civile olandese e al

Codice di Corporate Governance olandese.

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 perseguite, le informazioni relative alla governance del processo di definizione della Politica in materia di Remunerazione con il dettaglio dei principali Organi e Soggetti coinvolti, nonché le 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 2023.

- **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 2023, 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 indicate 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 2023.

Le due Sezioni sono arricchite da alcuni elementi ag-

giuntivi 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 5 marzo 2024, 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).

SOSTENIBILITÀ IN BREMBO

Brembo è fortemente impegnata in iniziative ESG a 360 gradi, ponendo particolare attenzione alle persone con un approccio concreto e orientato all'azione. Nell'ambito *People*, le Funzioni Centrali Globali Risorse Umane e Risk Management svolgono un assessment circa i rischi effettivi e potenziali che l'azienda incorre nella gestione delle persone. I rischi principali identificati sono:

- la crescente complessità nella gestione dei processi di attraction e retention a causa di mercati del lavoro estremamente competitivi (in molti dei contesti nei quali Brembo opera);
- la gestione delle competenze chiave Brembo in funzione dei processi di digitalizzazione e mobilità.

A mitigazione degli stessi, Brembo ha definito action plan che agiscono su due direttive principali, verso l'esterno e verso l'interno.

Le attività prioritarie verso il mercato del lavoro esterno sono:

- l'aggiornamento costante delle politiche di employer branding, adottando un approccio sempre più globale;
- l'ampliamento costante dei canali di comunicazione con tutti gli attori del sistema educativo, dell'università e della ricerca;
- il miglioramento continuo dei processi di selezione e reclutamento.

Mentre internamente, Brembo ha:

- mantenuto e fatto evolvere percorsi di formazione e sviluppo diffusi;
- monitorato il patrimonio di engagement delle persone, definendo piani di azione di miglioramento del clima aziendale;
- sviluppato politiche retributive volte a premiare le migliori prestazioni.

Sempre in ambito *People*, è importante sottolineare come Brembo attribuisca grande importanza all'equità di genere e alla diversità (in generale alla sfera *DE&I – Diversity, Equi-*

ty and Inclusion), adottando politiche e implementando attività per garantire l’equità retributiva interna. L’azienda promuove opportunità di crescita e sviluppo indipendentemente dalle condizioni personali, correlandole al merito. Inoltre, Brembo S.p.A. sta intraprendendo un percorso volto a ottenere entro la fine del 2024 la Certificazione di Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 e che vede la società impegnata nell’aggiornamento delle proprie politiche e procedure HR (tra le altre: Gestione della Offerta di Formazione e Sviluppo, Policy su Non Discrimination e Diversity) e nella definizione ed implementazione di un articolato e strutturato piano strategico.

Brembo si distingue per la sua concretezza nell’approccio alle tematiche ESG. Ne è esempio tangibile l’iniziativa “Put your face on it”. Questa iniziativa è nata all’interno del progetto “We Support SDGs”, che si basa sulle indicazioni dell’SDG Compass, una guida per le aziende dedicata all’implementazione dell’Agenda 2030 dell’ONU. L’obiettivo del progetto è approfondire, conoscere e diffondere gli SDGs, nonché valutare il contributo che Brembo può dare al loro raggiungimento. “We Support SDGs” non si limita a invitare le persone e gli stakeholder a sostenere e promuovere gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs), ma si propone anche di far conoscere e condividere le buone pratiche che i colleghi di Brembo già adottano personalmente nella loro vita quotidiana, sia sul lavoro sia nella sfera privata. È proprio da questa condivisione di esperienze e azioni concrete che nasce l’iniziativa “Put your face on it”: le persone di Brembo diventano portavoce dell’agire sostenibile attraverso i propri racconti. L’obiettivo è sottolineare che la sostenibilità è una responsabilità condivisa, che si realizza anche attraverso gesti semplici ma significativi.

Inoltre, in ambito *Environment*, Brembo si impegna attivamente nella sostenibilità ambientale: anche nel 2023 l’azienda è stata riconosciuta da CDP (ex Carbon Disclosure Project) come azienda leader a livello mondiale per la propria azione nei confronti del cambiamento climatico e della gestione delle risorse idriche (ottenendo, all’interno di una rinnovata scala con un punteggio minimo di “D” e massimo di “A”, un livello “A-” in entrambe le categorie). Questo riconoscimento è assegnato alle aziende che si distinguono per la loro trasparenza e performance in materia di cambiamenti climatici e sicurezza idrica. L’impegno di Brembo si traduce in pratiche sostenibili, promozione dell’innovazione e dialogo costante con le comunità locali. L’azienda crede fermamente che i temi ambientali, sociali e di governance siano fondamentali per la crescita non solo del Gruppo, ma anche dell’intera economia.

Ulteriore elemento di novità in ambito ESG (*Governance*) è la nuova politica di stakeholder engagement adottata da Brembo. Questa politica, in linea con l’approccio alla governance olandese (*Dutch Corporate Governance Code*) a cui Brembo si sta avvicinando, si rivolge a tutti gli stakeholder dell’azienda (clienti, fornitori, investitori, utilizzatori finali, persone Brembo, comunità locali, istituzioni, generazioni future, aziende del settore e concorrenti, compagnie assicurative, associazioni di categoria). Il suo obiettivo è fornire un quadro generale per il dialogo tra Brembo e i suoi stakeholder, con particolare attenzione alla sostenibilità della strategia aziendale e alla sua implementazione. Inoltre, Brembo ha sviluppato una politica di dialogo bilaterale con azionisti, investitori e analisti, al fine di facilitare un dialogo aperto e costruttivo.

EXECUTIVE SUMMARY

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Remunerazione di Gruppo per il 2024:

COMPONENTE RETRIBUTIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI	RIFERIMENTI QUANTITATIVI PER AMMINISTRATORI ESECUTIVI ¹
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze e 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 (PE): € 1.300.000 Amministratore Delegato (AD): € 1.300.000² Chief CSR Officer: € 256.678³ Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: € 350.000⁴
Piano di Incentivazione Annuale (MBO)	Valutare e ingaggiare sul conseguimento degli obiettivi annuali e delle sfide di breve termine del Gruppo	<p>Metriche di valutazione: <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA, Group EBIT, Group Net Sales, Group ROI, Group Sustainability Index </p> <p>Periodo di performance: <ul style="list-style-type: none"> Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget </p> <p>Modalità di pagamento: <i>cash</i></p> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p>Bonus Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> PE: 75% della componente fissa AD: 75% della componente fissa Chief CSR Officer: 40% della componente fissa Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 40% della componente fissa <p>Bonus Cap:</p> <ul style="list-style-type: none"> PE: 100% della componente fissa AD: 100% della componente fissa Chief CSR Officer: 60% della componente fissa Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 60% 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	<p>Metriche di valutazione: <ul style="list-style-type: none"> Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group PFN/EBITDA, Group Sustainability Index </p> <p><i>Vesting Period:</i> <ul style="list-style-type: none"> triennale 2022-2024 (Piano Chiuso) </p> <p>Modalità di pagamento: <i>cash</i></p> <p>È prevista l'applicazione di clausole di <i>clawback</i></p>	<p>Bonus Target Annuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> PE: 100% della componente fissa AD: 100% della componente fissa Chief CSR Officer: 50% della componente fissa Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 50% della componente fissa <p>Bonus Cap Annuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> PE: 150% della componente fissa AD: 150% della componente fissa Chief CSR Officer: 75% della componente fissa Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 75% della componente fissa
Benefici non monetari	Arricchire il trattamento economico con componenti di natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Benefit 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> <p>Per gli altri Amministratori Esecutivi si applicano le disposizioni normative previste dal CCNL Dirigenti Industria</p>	<p>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)</p> <p>Patto di non concorrenza AD: il corrispettivo di € 200.000 rientra nel totale dei compensi fissi (Remunerazione Fissa totale: € 1.300.000)</p>
Pensione	Fornire tutele pensionistiche	<p>Pensione AD: forma di previdenza integrativa individuale</p> <p>Per gli altri Amministratori Esecutivi si applicano le disposizioni normative previste dal CCNL Dirigenti Industria</p>	Pensione AD: importo lordo annuo a carico dell'azienda pari a € 295.100

- 1 Amministratori Esecutivi includono anche quelli qualificati come Dirigenti con responsabilità strategica (PE; AD).
- 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 aggiungono inoltre un'indennità (*housing allowance*) pari a € 100.000 annui e un compenso a fini di retention (*Strategic Yearly Bonus*) pari a € 500.000 annui.
- 3 Importo complessivo di € 60.000 come emolumento e € 15.000 come compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.
- 4 Importo complessivo di € 60.000 come emolumento.



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 nel tempo, 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 aziendali 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 basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, efficace non solo nell'attrarre ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano 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, gli Amministratori Esecutivi, 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'art. 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 20 aprile 2023, resterà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

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

COMPOSIZIONE E RIUNIONI	OBIETTIVI
 Giancarlo Dallera Presidente Amministratore Non Esecutivo e Indipendente. Membro con adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.	<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> <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>
Elizabeth M. Robinson Amministratrice Non Esecutiva e Indipendente	AREE DI RESPONSABILITÀ <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> <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> <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>
Manuela Soffientini Amministratrice Non Esecutiva e Indipendente La Consigliera riveste anche la carica di Lead Independent Director.	
Nel 2023 il Comitato si è riunito 3 volte e alla data della presente Relazione ha svolto un'ulteriore riunione dedicata a valutare i risultati di chiusura del Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023) e definire le proposte per il Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2024), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2023.	



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 2023 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 2022) e sulla definizione delle proposte per il piano di incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023);
- ii) sulla proposta di revisione dei pacchetti retributivi del Presidente Esecutivo e del CEO anche a seguito dell'analisi di benchmark dei pacchetti retributivi *Top Management*;
- iii) sulla proposta di modifica del cap del payout relativo al LTIP 2022-2024 per la Fascia 1;
- iv) sulla verifica annuale dei voti espressi dall'Assemblea 2023 in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Inoltre, in vista del rinnovo degli organi sociali da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023, ha valutato le proposte per il Consiglio di Amministrazione relative a:

- a) compenso complessivo (per ciascun anno di manda-

to) dell'organo amministrativo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. e relativa ripartizione;

- b) compenso complessivo per il Collegio Sindacale di Brembo S.p.A. sulla base del parere espresso dall'organo di controllo uscente.

In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine ha svolto tre riunioni nel 2023, 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 2023, 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 2023, pubblicata⁵ contestualmente alla presente Relazione.

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

2023**RIUNIONE DEL 15 FEBBRAIO****in materia di Remunerazioni ha valutato ed esaminato:**

- a) i risultati di chiusura del Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2022) e definito le proposte per il Piano d'Incentivazione annuale di breve periodo (MBO 2023), anche alla luce delle analisi svolte nel corso dell'esercizio 2022;
- b) la proposta di Revisione dei Pacchetti Retributivi del Presidente Esecutivo e del CEO, anche a seguito dell'ulteriore approfondimento di benchmark presentato da Mercer Italia;
- c) la proposta di Modifica del Cap del pay-out relativo alla Fascia 1 dell'LTIP 2022-2024;
- d) la Relazione sulle Politiche in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed espresso parere favorevole in vista del suo esame e approvazione da parte del CdA;
- e) inoltre, in vista del rinnovo degli organi sociali all'Assemblea 2023, ha valutato le seguenti proposte per il Consiglio di Amministrazione relative: compenso complessivo (per ciascun anno di mandato) dell'organo amministrativo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. e relativa ripartizione; compenso complessivo per il Collegio Sindacale di Brembo S.p.A. sulla base del parere espresso dall'organo di controllo uscente.

in materia di Composizione del Consiglio di Amministrazione e Mix di competenze e qualità professionali ha:

- a) valutato le singole dichiarazioni degli 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 Regolamento del CdA e del CCG Brembo per Amministratori e compatibilità con gli incarichi ricoperti;
- b) valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo definite dal Regolamento del CdA e dal CCG Brembo;
- c) valutato le singole dichiarazioni degli Amministratori, Sindaci e componenti dell'Organismo di Vigilanza per la periodica verifica della permanenza dei requisiti definiti per le diverse cariche dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti nonché dal CCG Brembo;
- d) valutato il mix di professionalità e competenze manageriali alla luce delle politiche di diversità di Brembo ai sensi dell'art. 123-bis, comma 2, lett. d-bis del TUF definito dal Regolamento del CdA e dal CCG Brembo;
- e) in vista del rinnovo degli organi sociali, ha formulato degli orientamenti sull'ottimale composizione quali-quantitativa del Consiglio, tenendo conto anche dei risultati della BPE 2022.

RIUNIONE DEL 18 LUGLIO**in materia di Remunerazioni:**

- a) ha esaminato le risultanze e dei voti espressi dall'Assemblea in merito alle Sezione I e Sezione 2 della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 del Gruppo Brembo ex art. 123-ter del TUF;
- b) è stato aggiornato dell'andamento delle Politiche Retributive di Gruppo;
- c) ha condiviso considerazioni preliminari in merito ad eventuali impatti su CRN e Relazione sulla Remunerazione ai sensi del diritto olandese e del relativo codice di corporate Governance.

RIUNIONE DEL 23 NOVEMBRE**in materia di Nomine:**

- a) è stato aggiornato in merito alla Certificazione parità di genere (ai fini del PNRR);
- b) ha preso atto delle implicazioni in materia di risorse umane connesse alla Trasformazione Transfrontaliera. Informativa.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2022 (20 aprile 2023) 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 Presidente Esecutivo, Alberto Bombassei è stato nominato Presidente Emerito mentre Daniele Schillaci è stato confermato CEO della Società.

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 2023-2025 ovvero sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2025.

COMPOSIZIONE	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.
Matteo Tiraboschi ^{(c) (*)} – Presidente Esecutivo	Esaminare e approvare i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del Gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione.
Daniele Schillaci ^{(c) (**)} – Amministratore Delegato - CEO	Definire il sistema di governo societario della Società (ferme restando le competenze dell'Assemblea) e la struttura del Gruppo.
Cristina Bombassei ^(c)	Definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società.
Giancarlo Dallera ^(a)	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.
Elisabetta Magistretti ^(a)	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.
Umberto Nicodano ^(b)	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.
Elizabeth Marie Robinson ^(a)	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.
Gianfelice Rocca ^(a)	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.
Michela Schizzi ^{(a) (***)}	
Manuela Soffientini ^{(a) (****)}	
Roberto Vavassori ^(c)	

(a) Amministratori Non Esecutivi e Indipendenti.

(b) Amministratori Non Esecutivi.

(c) Amministratori Esecutivi.

(*) Al Presidente Esecutivo, eletto dall'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2023, 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 nonché 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) ed in tema di tutela ambientale e di gestione dei rifiuti.

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

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

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 (23 società)	A2A, Amplifon, 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 Esecutivi, 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 23 febbraio 2024 e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2024.

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 Amministratori Esecutivi, secondo quanto previsto dalla Procedura Parti Correlate di Brembo⁶. 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.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2024 di Brembo ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possi-

⁶ 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.

bile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 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 Correlate⁷ 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 Esecutivi 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.

⁷ 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 (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.

Nella stesura della Politica di Remunerazione 2024 sono stati identificati processi che permettessero di considerare anche le condizioni di lavoro dei dipendenti. Molti degli elementi della remunerazione applicabili ai membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione si applicano anche ad altri segmenti di dipendenti Brembo (ad esempio: trattamenti retributivi individuali, sistemi di incentivazione e profit sharing, benefici non monetari) in funzione dei ruoli ricoperti e delle responsabilità attribuite.

La Politica di Remunerazione 2024 non prevede cambiamenti rispetto a quella approvata dall’Assemblea degli Azionisti in data 27 aprile 2023:

I compensi fissi rimangono invariati per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione

L’incentivo variabile di breve termine mantiene la stessa architettura di obiettivi e lo stesso meccanismo di funzionamento già approvato per il 2023. Anche i livelli di incentivazione riconosciuti ai beneficiari cui la Politica si riferisce (gli Amministratori Esecutivi del Consiglio di Amministrazione), non subiscono cambiamenti.

L’incentivo variabile di lungo termine è ancora in fase di vesting, trattandosi di un Piano che prevede un’unica assegnazione durante tutta la durata del Piano stesso (2022-2024) e che giungerà ad eventuale maturazione alla fine del 2024.

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 Esecutivi;
- 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 Remunerazioni avendo in considerazione differenti elementi, quali:

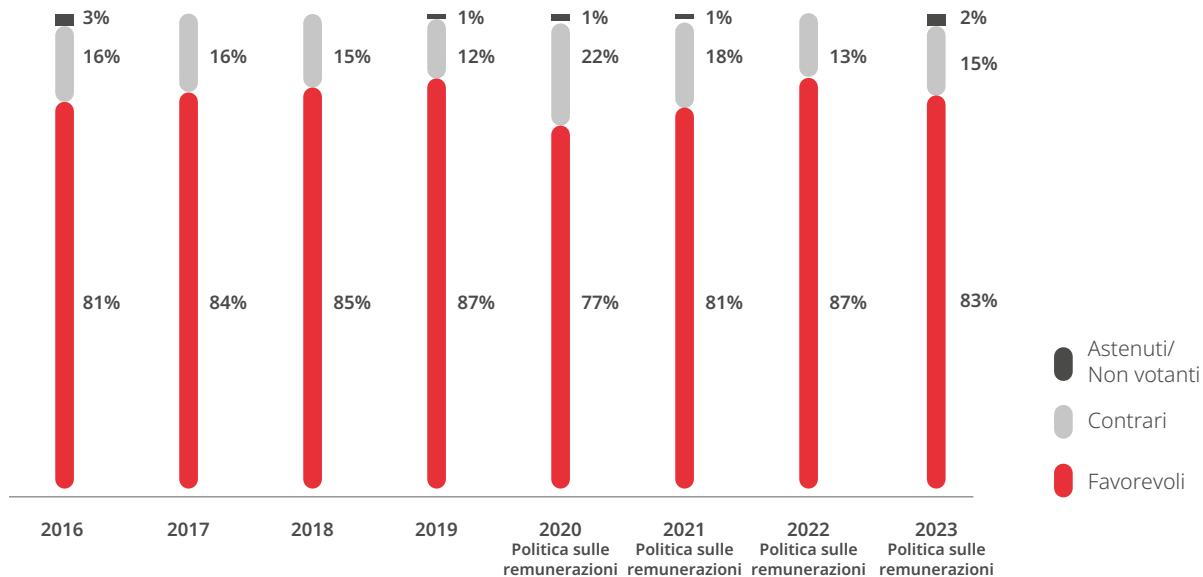


Particolare attenzione è stata inoltre posta dal Comitato Remunerazione e Nomine alle evidenze emerse dall'analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i *feedback* ricevuti dagli azionisti, nonché dai risultati dell'attività di engagement con i *Proxy Advisor*.

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 votazioni⁸ sulle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2016 al 2019 e sulla Relazione sulla Politica in materia

di Remunerazione pubblicata nel 2020, nel 2021, nel 2022 e nel 2023:



ASSEMBLEA	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	22.04.2022	20.04.2023
Favorevoli	81,36939%	83,713928%	85,190359%	86,512285%	76,974849%	81,019343%	86,575108%	83,005503%
Astenuti / Non Votanti	2,55781%	0,471699%	0,325561%	0,996482%	1,147419%	0,77865%	0%	2,269132%
Contrari	16,0728%	15,814373%	14,484079%	12,491234%	21,877773%	18,202007%	13,424892%	14,725365%

2.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

In data 20 aprile 2023, l'Assemblea ha deliberato 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 2023-2025, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 Dicembre 2025.

La presentazione delle candidature per il mandato triennale 2023-2025 è avvenuta sulla base degli orientamenti espresi dal Consiglio di Amministrazione uscente, in merito al dimensionamento e alla composizione del Consiglio e

alle figure professionali e manageriali e relativo compenso, descritti nella Relazione Illustrativa degli Amministratori sulla nomina del Consiglio di Amministrazione, resa disponibile sul sito internet della Società unitamente all'ulteriore documentazione di informativa pre-assembleare.

Tali orientamenti sono stati formulati dal Consiglio uscente, tenendo conto delle indicazioni del Comitato Remunerazione e Nomine espresse nella riunione del 15 febbraio 2023, anche sul compenso complessivo, delle raccomandazioni degli Amministratori Indipendenti, con l'obiettivo di

⁸ % espressa rispetto alle azioni ordinarie votanti/ammesse al voto in Assemblea.

garantire un mix ideale di competenze, esperienze e professionalità tra i membri dell'Organo Amministrativo con riferimento al mandato 2023-2025.

Il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea, su proposta del Consiglio uscente, è stato ripartito ai sensi

dell'art. 21 dello Statuto dal Consiglio di Amministrazione di Brembo in data 20 aprile 2023.

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 un emolumento annuo pari a € 60.000 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 Ammini-

strazione, una retribuzione da lavoro dipendente e partecipa ai sistemi incentivanti, così come previsto dalle politiche aziendali in relazione ai rispettivi ruoli.

Alla luce dei ruoli e dei compiti assegnati nel modello di governance di Brembo N.V. a seguito della Trasformazione Transfrontaliera, si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato un compenso per il Lead Independent Director, Manuela Soffientini, pari a € 30.000, e un innalzamento del compenso del Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, Elisabetta Magistretti, da € 30.000 a € 50.000. Il tutto con decorrenza dalla data di efficacia della Trasformazione Transfrontaliera.

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.

2.2.2 Amministratori Esecutivi

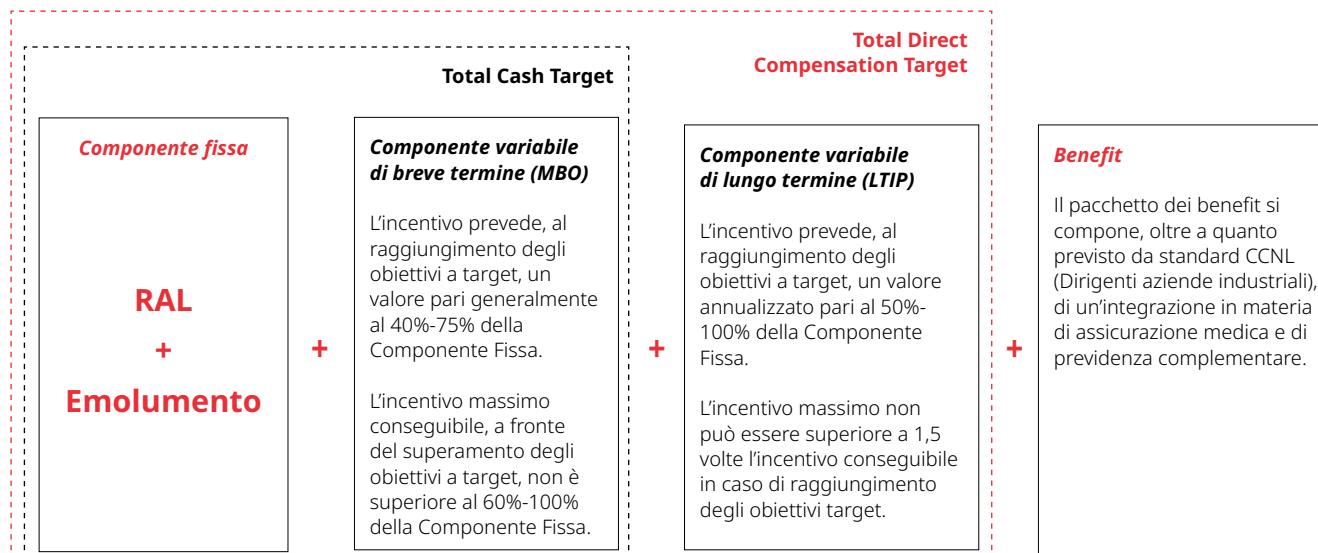
Per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi il Consiglio, nella definizione della Politica, ha ritenuto opportuno che tali Amministratori siano destinatari di una Politica di Remunerazione nella quale una parte significativa della remunerazione sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi 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).

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori Esecutivi 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	1.300.000⁹
Chief CSR Officer	181.678	75.000	-	256.678
Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer	290.000	60.000	-	350.000

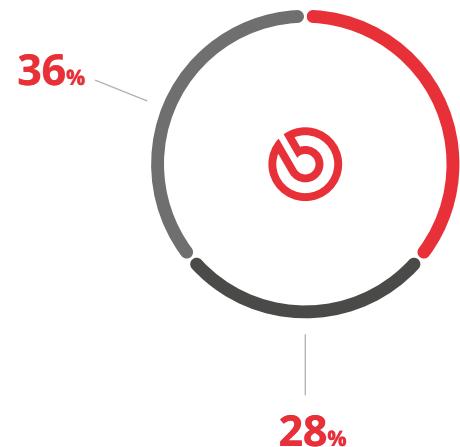
Il Consiglio ha deliberato un pacchetto retributivo così costituito:



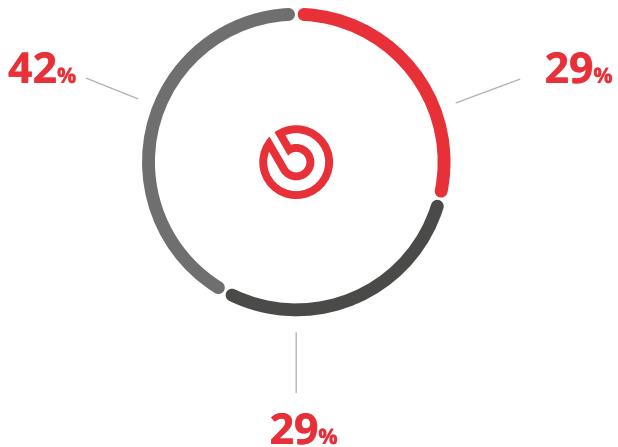
Il mix dei compensi degli Amministratori Esecutivi presenta delle variazioni in termini di peso relativo delle diverse componenti retributive, in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance, come appresso indicato:

⁹ A tale compenso si aggiungono inoltre un'indennità (housing allowance) pari a € 100.000 annui e un compenso a fini di retention (Strategic Yearly Bonus) pari a € 500.000 annui.

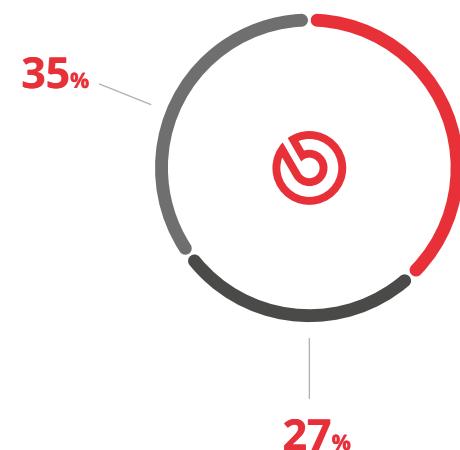
Pay mix target - Presidente Esecutivo



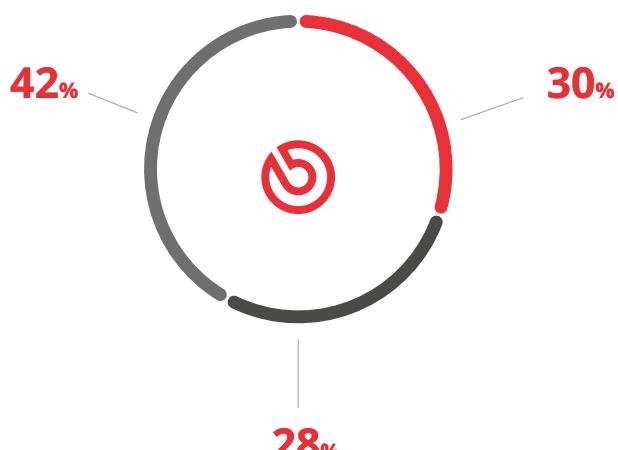
Pay mix massimo - Presidente Esecutivo



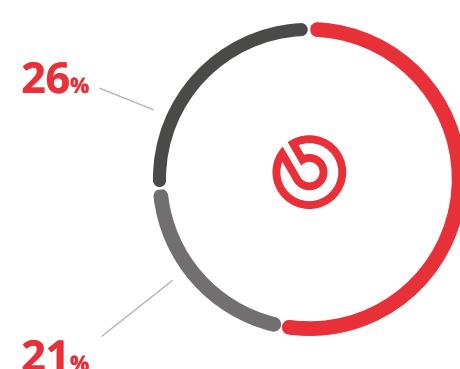
Pay mix target - AD



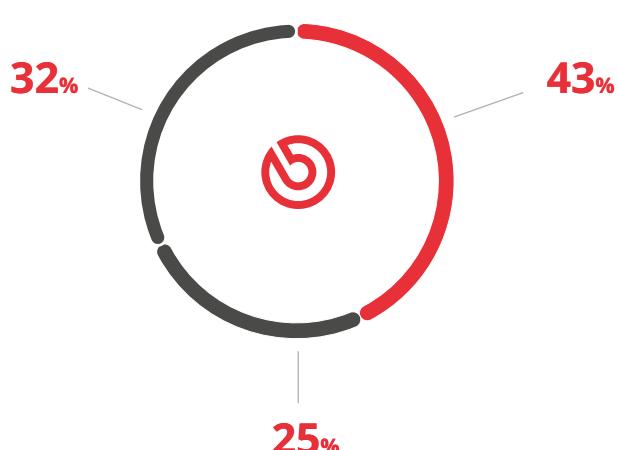
Pay mix massimo - AD



Pay mix target - Chief CSR Officer, Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer



Pay mix massimo - Chief CSR Officer, Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer



■ 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 Politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi (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 lo 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 Esecutivi. 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: Fabrizio Riccardo Di Giusto¹⁰;
- Sindaci Effettivi: Stefania Serina e Mario Tagliaferri;
- Sindaci Supplenti: Giulia Pusterla¹¹ e Alessandra Vaiani.

In data 20 aprile 2023 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: € 76.000;
- Sindaci Effettivi: € 60.000.

Tale compenso, in ossequio al principio Q.1.6 ("Retribuzioni") 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.

¹⁰ Eletto dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti, pari al 2,37211% del capitale sociale.

¹¹ Eletta dalla lista di minoranza presentata da un raggruppamento di Azionisti, pari al 2,37211% 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 2023 il Comitato Remunerazione e Nomine ha lavorato alla definizione del nuovo Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2024).

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 2024 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 23 febbraio 2024. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi gli Amministratori Esecutivi.

Il sistema MBO 2024 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 (Group Sustainability Index) 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 2024 degli Amministratori Esecutivi di Brembo:

2024 MBO PRESIDENTE ESECUTIVO E AMMINISTRATORE DELEGATO	PESO
Group EBITDA Abs. Value	30%
Group EBIT %	20%
Group ROI %	25%
Group Net Sales	15%
Group Sustainability Index	10%

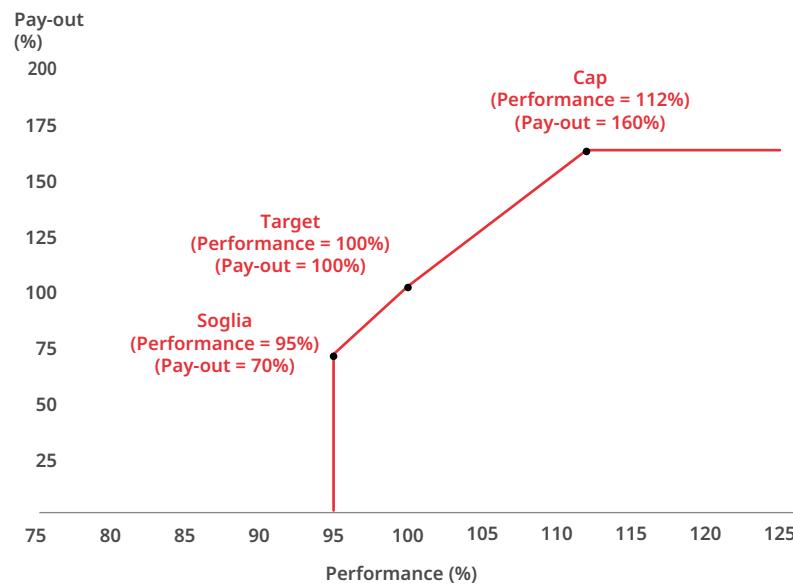
Si segnala in merito che, ai fini della verifica dei target di performance cui è associato il pay-out effettivo del sistema incentivante, si farà riferimento ove possibile ai dati presenti nell'informativa di settore del Bilancio così come approvati dal Consiglio di Amministrazione, non prevedendo l'utilizzo 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 a 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 2024, fermo restando il cap complessivo sulla scheda pari al 150%:



In particolare, nel caso di MBO attribuiti al Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 133,33% dell'incentivo conseguibile a target. Per gli altri due Amministratori Esecutivi tale percentuale è pari al 150%.

Alla fine del 2024, il Consiglio di Amministrazione valuta le performance degli Amministratori Esecutivi e determina il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo per stabilire il livello finale del bonus. L'erogazione del bonus eventualmente maturato avviene successivamente all'Assemblea degli Azionisti che approverà il Bilancio di Esercizio 2024.

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, 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 2021 il Comitato Remunerazione e Nomine ha sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il Piano di incentivazione di lungo periodo 2022-2024, che ne ha approvato nella seduta del 3 marzo 2022 il relativo Regolamento¹².

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, nell'LTIP è presente un obiettivo ESG a testimonianza del sempre maggiore impegno profuso da

¹² 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).

Brembo nel raggiungere performance economico-finanziarie eccellenti senza compromessi nei 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 agli Amministratori Esecutivi, 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.

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 ad 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; al voto non hanno partecipato i soggetti interessati, come previsto dal Regolamento inter-

no del Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.A. La revisione del bonus cap ha effetto retroattivo e ha 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 corresponsione (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 e EBITDA (PFN/EBITDA) di Gruppo rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2022, 2023 e 2024;
- Indice di sostenibilità di Gruppo¹³ (*Carbon Footprint* di Gruppo) alla fine del triennio.

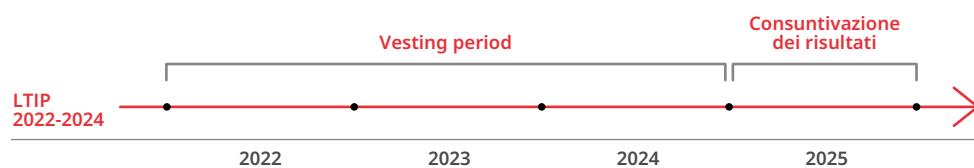
Gli obiettivi del Piano di Incentivazione mirano a premiare la solidità finanziaria e patrimoniale del Gruppo in linea con il Piano Industriale e i risultati conseguiti negli ultimi anni in materia di rafforzamento patrimoniale e di recupero della produttività.

13 Formula dell'indice di sostenibilità (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 2024, quindi, il Piano LTI di Brembo completerà il periodo di *vesting*. 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 2024.

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:

- il Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa agli Amministratori Esecutivi di Brembo
- 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 O CARICA/DELEGA

L'Ing. Schillaci è stato confermato nella carica di Amministratore Delegato durante l'Assemblea degli Azionisti riunitasi in data 27 aprile 2023 con mandato che scadrà alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio 2025 da parte degli Azionisti medesimi.

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato in carica, Ing. Schillaci, e Brembo S.p.A. prevede una specifica disciplina convenzionale in tema di recesso. Nello specifico, ai sensi di tale previsione, l'Amministratore Delegato ha diritto alla 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); o
- rinuncia alla carica e alla delega da parte dell'Ing. Schillaci resa necessaria per una causa così grave da non renderne possibile per il medesimo la prosecuzione; o
- 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 di tale indennità forfettaria, attribuita al verificarsi di una delle suddette fattispecie, non potrà in ogni caso essere inferiore a € 3.600.000 lordi.

Tale indennità forfettaria verrà erogata a condizione che l'Ing. Schillaci sottoscriva un accordo transattivo che contenga la rinuncia a qualsivoglia ulteriore domanda o pretesa nei confronti di Brembo S.p.A. e/o delle altre società del Gruppo, la cessazione nei tempi richiesti di qualsivoglia incarico ricoperto presso o per conto di Brembo S.p.A. o di altre società del Gruppo, la conferma degli impegni di cui al patto di non concorrenza e non storno di cui al contratto nonché le ulteriori clausole d'uso in tema di riservatezza, confidenzialità e non discredito.

Non è prevista a fronte di tali fattispecie l'assegnazione o il mantenimento in favore dell'Amministratore Delegato di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza successivamente alla cessazione del rapporto.

Gli effetti di una eventuale cessazione del rapporto 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. Ciò fatta eccezione per l'ipotesi in cui il rapporto di lavoro o di amministrazione cessasse nel periodo intercorrente tra la data della lettera di assegnazione e la data di erogazione del premio a seguito di decesso o accertata invalidità fisica o psichica, dovuta a malattia o infortunio e che comporti inabilità alla prosecuzione del rapporto di lavoro o di amministrazione per oltre sei mesi. In tali casi, difatti, il premio sarà dovuto in misura *pro rata temporis* prendendo a riferimento il periodo intercorrente tra la data della lettera di assegnazione e la data di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione.

I restanti Amministratori Esecutivi sono legati all'azienda attraverso un rapporto di lavoro subordinato, disciplinato dal contratto collettivo nazionale di riferimento. In questo caso il periodo di preavviso massimo applicabile per tutti e tre gli Amministratori Esecutivi è pari a 12 mesi. 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 Esecutivi 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 degli Amministratori Esecutivi 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 PENSIONE

Il contratto attualmente in essere tra l'Amministratore Delegato e il Gruppo Brembo prevede il riconoscimento di un importo lordo annuo pari a € 295.100 a copertura di una forma di previdenza integrativa individuale.

Per gli altri Amministratori Esecutivi, trattandosi di lavoratori subordinati, trovano applicazione le previsioni del contratto collettivo nazionale di riferimento.



2.8 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 2024 e LTIP 2022-2024, la clausola di *Clawback*, così come richiesto dal Codice di Corporate Governance (punto c dell'art. 5, comma 31). In considerazione della Trasformazione Transfrontaliera, anche le disposizioni di *Clawback* previste dall'articolo 2135, paragrafo 8 del Codice Civile olandese saranno applicabili al sistema di incentivazione di breve termine (MBO) e al sistema di incentivazione di lungo ter-

mine (LTIP). 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, riguardo al raggiungimento degli obiettivi o delle circostanze su cui era basata la remunerazione variabile, 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 2023 e la conformità di tali elementi con la Politica in materia di Remunerazione 2023 ed una seconda parte analitica con il dettaglio dei compensi corrisposti.

Sono inoltre rappresentati i risultati di performance 2023 realizzati a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Brembo e che determineranno gli in-

centivi che saranno erogati nel corso del 2024. 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 2023)¹⁴.

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 (2023). 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 2023 è stata oggetto di verifica del Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance nella versione 2021 (23 febbraio 2024)¹⁵; 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 2023 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 2023 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.

¹⁴ I valori di alcuni KPI consultativi nelle tabelle per MBO provengono dall'informativa di settore consolidata (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore"

¹⁵ Le Politiche Remunerative 2023 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 2023

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 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica 2023.

ATTUAZIONE POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023: COMPENSI FISSI

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2023, 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 2023-2025, ossia fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025.

Nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha approvato gli emolumenti per il mandato 2023-2025 per le diverse funzioni di amministrazione e controllo, nonché per la partecipazione ai Comitati e all'Organismo di Vigilanza.

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. Si segnala che i compensi fissi dei Consiglieri riportati nella Tabella 1 Consob sono rappresentati secondo un criterio *pro rata temporis* tenendo conto che l'emolumento riconosciuto ai Consiglieri ex art. 2389, comma 1, c.c., è stato pari a € 55.000 fino all'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 20 aprile 2023 e successivamente innalzato a € 60.000 in virtù del nuovo mandato triennale del Consiglio di Amministrazione 2023-2025. Inoltre, con la stessa logica sono riportati gli emolumenti riconosciuti al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale, ex art. 2402, c.c., tenendo che il compenso del Presidente è stato modificato da € 84.000 a € 76.000, mentre il compenso per i Sindaci è stato modificato da € 56.000 a € 60.000.

I compensi fissi percepiti nel corso del 2023 risultano pertanto essere:

- Presidente Esecutivo: € 1.300.000;
- 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 € 1.050.000 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 annui.

Si segnala, infine, che l'Amministratore Delegato è inoltre destinatario dello *Strategic Yearly Bonus*, per un importo pari a € 500.000. Tale forma retributiva rientra nei sistemi di retention previsti da Brembo ed è coerente con la finalità di trattenere le persone chiave e strategiche per la realizzazione degli obiettivi di lungo periodo dell'azienda. Inoltre, risulta in linea con il profilo professionale della persona a cui è destinato, figura riconosciuta a livello globale e all'interno del settore in cui opera Brembo (Original Equipment Manufacturer).

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 2023: MBO 2023

Nel corso del 2024 sarà erogato l'incentivo dell'MBO per il performance year 2023. I risultati inerenti all'esercizio 2023 presentati al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 23 febbraio 2024, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance per i ruoli apicali pari al 133,33%, 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 2024 relativamente all'incentivo di breve termine risulta quindi essere pari al 133,33% 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 (in € migliaia) ¹⁶	550.873,20	635.034,16	30	48,00
EBIT % Gruppo ¹⁷	7,78	10,69	20	32,00
ROI % Gruppo ¹⁸	12,57	19,27	25	40,00
Fatturato netto del Gruppo (in € migliaia) ¹⁹	3.837.915,14	3.853.493,98	15	15,30
Indice di Sostenibilità di Gruppo	20,00	31,70	10	16,00
Totale			100%	150,00 → 133,33

Dato il meccanismo di incentivazione previsto per gli MBO attribuiti agli Amministratori investiti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Brembo S.p.A., l'incentivo complessivo massimo conseguito non può essere comunque superiore al 133,33% dell'incentivo conseguibile a target. L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per il Presidente Esecutivo 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 (133,33%) 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 (133,33%) assegnati.

16 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

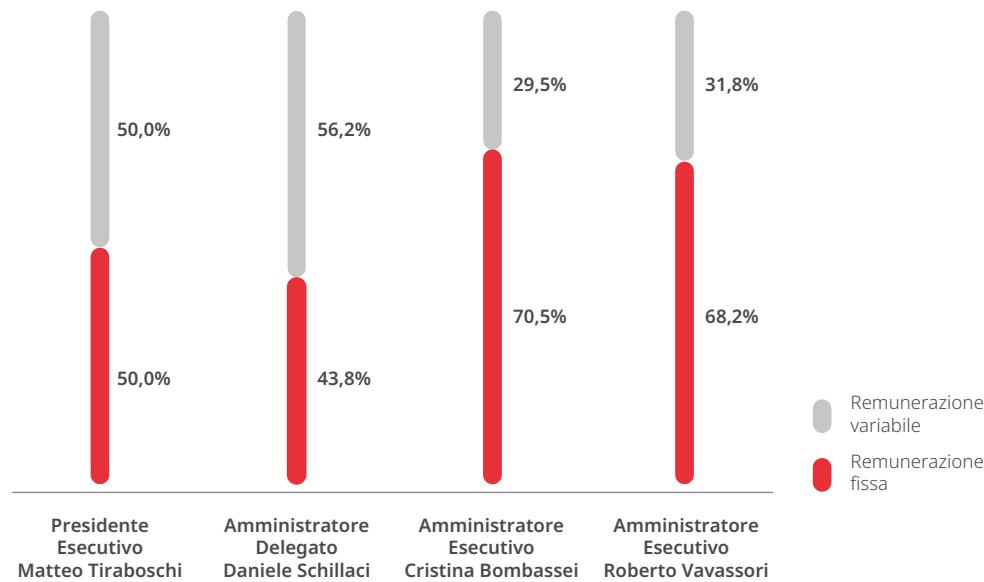
17 Il valore consuntivo della percentuale di EBIT di Gruppo sul fatturato di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" 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.

18 Il valore consuntivo della percentuale di ROI di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

19 Il valore consuntivo del Fatturato di Gruppo (Vendite nette) esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) presente nella Relazione Finanziaria annuale 2023, all'interno del paragrafo "Attività del Gruppo, Settori, Operazioni significative e Altre informazioni" alla sezione "Informativa di settore".

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 2023²⁰, i cui compensi sono illustrati nominativamente in Tabella 1:



La rappresentazione non considera i benefici non monetari riconosciuti per l'anno 2023. 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 che segue mostra un confronto tra la remunerazione corrisposta ad Amministratori e Sindaci, che al 31/12/2023 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 5 anni (2019-2023), in linea con gli orientamenti sul punto espressi dalla Commissione Europea nella bozza di Linee Guida sulla stesura dei *Remuneration Report*²¹:

20 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.

21 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) (€)	2023	2022	2021	2020	2019
Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo)	2.600.000	2.500.000	2.499.969	2.247.500	2.166.047
Daniele Schillaci (Amministratore Delegato)	3.200.000 ²²	3.500.000 ²³	3.199.968	2.847.500	1.723.525 ²⁴
Cristina Bombassei (Amministratore Esecutivo)	350.916	328.685	311.107	241.275	236.822
Roberto Vavassori (Amministratore Esecutivo)	521.846	491.000	436.000	-	-
Valerio Battista ²⁵ (Amministratore Indipendente)	16.575	55.000	55.000	55.000	55.000
Giancarlo Dallera ²⁶ (Amministratore Indipendente)	55.890	-	-	-	-
Manuela Soffientini (Amministratore Indipendente)	98.493	76.086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi ²⁷ (Amministratore Indipendente)	30.137	100.000	100.000	98.333	95.000
Michela Schizzi ²⁸ (Amministratore Indipendente)	59.384	-	-	-	-
Umberto Nicodano (Amministratore Non Esecutivo)	58.493	55.000	55.000	60.000	70.000
Gianfelice Rocca (Amministratore Indipendente)	58.493	55.000	55.000	55.000	55.000
Elizabeth Marie Robinson (Amministratore Indipendente)	73.493	70.000	70.000	46.667	-
Elisabetta Magistretti (Amministratore Indipendente)	98.493	94.004	90.000	60.000	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto ²⁹ (Presidente Collegio Sindacale)	53.096	-	-	-	-
Raffaella Pagani ³⁰ (Presidente Collegio Sindacale)	25.315	84.000	84.000	84.000	84.000
Mario Tagliaferri ³¹ (Sindaco Effettivo)	75.795	73.000	75.125	81.500	81.500
Stefania Serina (Sindaco effettivo)	58.795	32.742	-	-	-

PERFORMANCE AZIENDALE (€)	2023	2022	2021	2020	2019
Group EBITDA (in € migliaia) ³²	635.034	586.034	467.217	361.835	462.628
Valore Titolo Brembo	11,10 ³³	10,45 ³⁴	12,53 ³⁵	10,80 ³⁶	11,06 ³⁷

DIPENDENTI BREMBO	2023	2022	2021	2020	2019
Remunerazione Annuata Lorda Media	47.853	45.470	43.296	42.541	42.026

22 Di cui € 500.000 collegati allo *Strategic Yearly Bonus* erogato nel 2023.

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

24 Con effetto dall'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.

25 Incarico di Consigliere del Consiglio di Amministrazione cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

26 Nominato Consigliere e Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 20.04.2023-31.12.2023.

27 Incarico di Consigliere del Consiglio di Amministrazione cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

28 Nominata Consigliere e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità dal Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 20.04.2023-31.12.2023.

29 Nominato Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

30 Incarico di Presidente del Collegio cessato in data 20 aprile 2023. I valori rappresentati per l'anno 2023 costituiscono il pro rata calcolato per il periodo 01.01.2023-20.04.2023.

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

32 Il valore consuntivo dell'EBITDA di Gruppo esposto in tabella deriva dall'informativa di settore (IFRS 8) esposta nella Relazione Finanziaria Annuale 2023.

33 Prezzo di chiusura del titolo Brembo BRE:MI al 29.12.2023.

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

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

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

37 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 2022, 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, 3.168 dipendenti alla fine del 2022 e 3.367 dipendenti alla fine del 2023). 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, il 50% per l'esercizio 2022 e il 48% per l'esercizio 2023 è rappresentato da operai.

Si ricorda inoltre che Brembo è una multinazionale che opera in tre 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 dialogato con *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 2023, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall'Assemblea del 20 aprile 2023 sulla seconda sezione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti valida per l'esercizio 2023, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 80,826001% 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 2024, sia ampia, approfondita e dettagliata. In particolare, con riferimento ai sistemi incentivanti previsti, si è andati in continuità con quanto fatto nel documento del 2023 fornendo la rappresentazione dell'indicazione, in completa trasparenza, dei valori degli obiettivi, sia a target che a con-

suntivo del Piano di incentivazione di breve termine (MBO 2023). 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 rimanga 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 come il 2023 ancora contraddistinto da un panorama geo-politico e macro-economico instabile.

Si segnala altresì che nel corso del 2023 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 2023, 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 CORRISPOSTI³⁸ 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	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Cristina Bombassei	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Roberto Vavassori	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Giancarlo Dallera	Consigliere	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Manuela Soffientini	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Michela Schizzi	Consigliere	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Umberto Nicodano	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Gianfelice Rocca	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elizabeth M. Robinson	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Elisabetta Magistretti	Consigliere	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Fabrizio di Giusto	Presidente Collegio Sindacale	20.04.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

38 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.

1 COMPENSI FISSI	2 COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	3 COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	4 BONUS E ALTRI INCENTIVI	5 PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	6 BENEFICI NON MONETARI	7 ALTRI COMPENSI	8 TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
1.300.000,00		1.300.000,00			130.380,57		2.730.380,57		
							0,00		
1.300.000,00	0,00	1.300.000,00	0,00		130.380,57	0,00	2.730.380,57	0,00	0,00
1.400.000,00		1.800.000,00			297.822,26		3.497.822,26		
							0,00		
1.400.000,00	0,00	1.800.000,00	0,00		297.822,26	0,00	3.497.822,26	0,00	0,00
232.447,48		103.468,49			23.125,47	15.000,00	374.041,44		
							0,00		
232.447,48	0,00	103.468,49	0,00		23.125,47	15.000,00	374.041,44	0,00	0,00
356.153,96		165.692,38			27.954,17		549.800,51		
							0,00		
356.153,96	0,00	165.692,38	0,00		27.954,17	0,00	549.800,51	0,00	0,00
41.917,81		13.972,60					55.890,41		
							0,00		
41.917,81	13.972,60	0,00	0,00		0,00	0,00	55.890,41	0,00	0,00
58.493,15		40.000,00					98.493,15		
							0,00		
58.493,15	40.000,00	0,00	0,00		0,00	0,00	98.493,15	0,00	0,00
41.917,81		17.465,75					59.383,56		
							0,00		
41.917,81	17.465,75	0,00	0,00		0,00	0,00	59.383,56	0,00	0,00
58.493,15							58.493,15		
							0,00		
58.493,15	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	58.493,15	0,00	0,00
58.493,15							58.493,15		
							0,00		
58.493,15	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	58.493,15	0,00	0,00
58.493,15							58.493,15		
							0,00		
58.493,15	15.000,00	0,00	0,00		0,00	0,00	73.493,15		
							0,00		
58.493,15	15.000,00	0,00	0,00		0,00	0,00	73.493,15		
58.493,15		40.000,00	0,00				98.493,15		
							0,00		
58.493,15	40.000,00	0,00	0,00		0,00	0,00	98.493,15		
53.095,89							53.095,89		
							0,00		
53.095,89	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	53.095,89	0,00	0,00



A	B	C	D
NOME E COGNOME			
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Stefania Serina	Sindaco Effettivo	01.01.2023-31.12.2023	Fino alla data di approv. del bilancio al 31.12.2025
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2023			
Valerio Battista	Consigliere	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Nicoletta Giadrossi	Consigliere	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			
(II) Compensi da controllate e collegate			
(III) Totale			

Matteo Tiraboschi

- Compensi fissi: RAL € 1.050.000,00; emolumento € 250.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 1.300.000,00

Daniele Schillaci

- Compensi fissi: emolumento € 1.100.000; patto di non concorrenza € 200.000,00; housing allowance € 100.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 1.300.000,00; *Strategic Yearly Bonus* € 500.000,00

Cristina Bombassei

- Compensi fissi: RAL € 172.447,48; emolumento € 60.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 103.468,49
- Altri compensi: compenso per la delega al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi € 15.000,00

Roberto Vavassori

- Compensi fissi: RAL € 276.153,96; emolumento € 60.000,00; una tantum € 20.000,00
- Bonus e altri incentivi: MBO 2023 pari a € 165.692,38

Giancarlo Dallera (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 41.917,81
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente € 13.972,60

Manuela Soffientini

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 25.000,00
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 15.000,00

Michela Schizzi (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 41.917,81
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Membro € 17.465,75

Umberto Nicodano

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15

Gianfelice Rocca

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15

Elizabeth M. Robinson

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Membro € 15.000,00

Elisabetta Magistretti

- Compensi fissi: emolumento € 58.493,15
- Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: come Presidente € 30.000,00
- Organismo di Vigilanza: come Membro € 10.000,00

Fabrizio Riccardo Di Giusto (in carica dal 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 53.095,89

Mario Tagliaferri

- Compensi fissi: emolumento € 58.794,52; emolumento da controllate e collegate € 17.000,00

Stefania Serina

- Compensi fissi: emolumento € 58.794,52

1	2	3	4	5	6	7	8	
COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUIITY	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	FAIR VALUE TOTALE COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
58.794,52							58.794,52	
17.000,00							17.000,00	
75.794,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75.794,52	0,00
58.794,52							58.794,52	
							0,00	
58.794,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	58.794,52	0,00
16.575,34							16.575,34	
16.575,34	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.575,34	
16.575,34	13.561,64						30.136,98	
16.575,34	13.561,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30.136,98	
25.315,07							25.315,07	
25.315,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25.315,07	

Amministratori / Sindaci cessati nel corso del 2023

Valerio Battista (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 16.575,34

Nicoletta Giadrossi (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 16.575,34
- Comitato Remunerazione e Nomine: come Presidente € 13.561,64

Raffaella Pagani (in carica sino al 20.04.2023)

- Compensi fissi: emolumento € 25.315,07



**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
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO (*)	PERIODO DI DIFFERI- MENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI	ANCORA DIFFERITI	ALTRI BONUS
Matteo Tiraboschi	Presidente Esecutivo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	1.300.000,00						
		LTIP (2022-2024)		1.300.000,00				1.250.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.300.000,00	1.300.000,00	0,00	0,00	0,00	1.250.000,00	0,00
Daniele Schillaci	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	1.300.000,00						
		LTIP (2022-2024)		1.300.000,00				1.300.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.300.000,00	1.300.000,00	0,00	0,00	0,00	1.300.000,00	0,00
Cristina Bombassei	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	103.468,49						
		LTIP (2022-2024)		57.482,00				53.893,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			103.468,49	57.482,00	0,00	0,00	0,00	53.893,00	0,00
Roberto Vavassori	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2023	165.692,38						
		LTIP (2022-2024)		138.077,00				130.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			165.692,38	138.077,00	0,00	0,00	0,00	130.000,00	0,00

(*) 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.

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 POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2022)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2023)
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. 37.560.517,05 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
Giancarlo Dallera	Amministratore Esecutivo	Brembo S.p.A.	11.600	41.100		52.700
			30.000			30.000
			Titolarietà indiretta tramite Malva S.r.l.			Titolarietà indiretta tramite Malva S.r.l.

(*) 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 responsabilità 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. 17-21
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. 14; 17
e)	le finalità perseguitate 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. 22-30
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. 25-30
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. 26-30
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 perseguimento 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 del Codice civile, 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 obiettivi 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 perseguimento 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 Emissario 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'assem-

blea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ovvero 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 20.04.2023 le funzioni e le deleghe gestionali attribuite con deliberazione del 06.06.2011 e riconfermate dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2023 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 lorda 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-

nance 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 Esecutivi, 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 Esecutivi.

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 2023-2025 è composto da n. 11 membri: Matteo Tiraboschi (Presidente Esecutivo), Daniele Schillaci (Amministratore Delegato), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Giancarlo Dallera, Manuela Soffientini, Michela Schizzi, 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 gestione 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 NOPAT – (Capitale Netto Investito*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: 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 20.04.2023, 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, indenni-

tà, fringe benefit, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: 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).



brembo.com

TURNING ENERGY INTO INSPIRATION

REPORT ON THE REMUNERATION POLICY FOR **2024** AND REMUNERATION PAID IN **2023** 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 2024
AND REMUNERATION PAID IN 2023
OF THE BREMBO GROUP**





CONTENTS

Letter from the Chairman	4
Introduction	6
Sustainability at Brembo	9
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	16
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 Executive Directors	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, or End of the Term of Office/Mandate	30
2.6 Non-Competition Agreements and Other Legal Arrangements	31
2.7 Pension	31
2.8 Clawback/Malus	32

SECTION II	33
Foreword	33
Part One	33
Exemption from the Remuneration Policy for 2023	34
Implementation of the Remuneration Policy for 2023: Fixed Remuneration	34
Implementation of the Remuneration Policy for 2023: 2023 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	41
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	41
Table 3b - Cash Incentive Plans for Members of the Board of Directors, General Managers and Other Key Management Personnel	44
Scheme 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid	45
Regulatory framework	49
Glossary	50



LETTER FROM THE CHAIRMAN

Dear Shareholders,

In my capacity as the Chairman of the Remuneration & Appointments Committee, I am pleased to present to you the Report on the Remuneration Policy for 2024 and Remuneration Paid in 2023, approved by the Board of Directors on 5 March 2024. The document has been drawn up in compliance with Article 123-ter of TUF and with the regulatory provisions in force in The Netherlands.

2023 was yet another year marked by an extraordinary geopolitical and macroeconomic complexity. Global economy had to face numerous challenges, shaped by three important factors: the Middle East crisis, the constantly growing global tensions and the financial market instability. After a promising start, helped by lower energy prices and the recovery of the Chinese economy, global growth slowed in 2023. The impact of tighter monetary policies is becoming increasingly visible, as business and consumer confidence deteriorates and China's growth decelerates. All this reflects on the last OECD growth estimates, according to which global GDP growth is projected to remain sub-par in 2023 and 2024, at 3% and 2.7% respectively, held back by the macroeconomic policy tightening needed to rein in inflation.

In 2023, Brembo faced several major challenges as well, considering the increasingly complex geopolitical and macroeconomic context. Nonetheless, the Company confirmed its robust operating and financial performance. Brembo's revenues rose by 6% compared to the previous year, nearing €4 billion, driven by customers' constant appreciation, product innovation and Brembo People's commitment. The Company also continued to generate positive cash flows and reduced its debt, confirming a solid financial position. Brembo made further investments in ambitious programmes, steadily focusing on product innovation.

As 2023 results remained at excellent levels, Brembo was able to further expand innovation and research. Among the initiatives undertaken, worth of mention is the new unit Brembo Solutions, aimed at supporting global businesses in maximising AI and machine learning potential through the "AI-Doing" approach, rooted in Brembo's extensive expertise in the highly competitive sector in which it operates. In addition, we also consolidated Brembo Inspiration Lab, our first centre of excellence based in Silicon Valley and focused on software development, data science and artificial intelligence: it is the tangible embodiment of our Vision "Turning energy into inspiration".

All these initiatives are part of Brembo's increasingly consolidated path to become a renowned Company not only in the automotive industry, but also a reliable player in the software industry, in line with its Mission to be a well-established Solution Provider that combines its products with higher valued-added services and solutions to complement its "traditional" business.

Moreover, thanks to investments of approximately €500 million, Brembo is growing at global level, expanding its production capacity in three key countries on three continents: it is investing in building new plants with a view to digital transformation ad sustainability. In Mexico, Brembo is completing the expansion of its plant specialised in manufacturing brake calipers. Once operational, this new facility will enable Brembo to double its production capacity in the country. In China, Brembo is expanding its braking system plant, thus strengthening its production capacity in the country: this investment also includes the renovation of the site's R&D centre, so as to create an advanced hub supporting the development of the new technologies required by the Chinese market. In Poland, Brembo has planned to build a new cast-iron foundry through a project that will lead to Brembo's most advanced foundry the world over, equipped with cutting-edge technologies and sustainability-oriented. In addition to these projects, Brembo also acquired the Italcementi property at Kilometro Rosso in Italy — a transaction that will allow it to further expand its headquarters in line with its growth plan. Thanks to these investments and its new facilities, Brembo is consolidating its global footprint and strengthening its production capacity in the braking system sector. The Company is therefore committed to meeting the growing demand for high quality products, while continuing to devoting great attention to ESG matters.

With regard to ESG topics in particular, I would like to bring to your attention the dedicated chapter contained in this Report (Sustainability at Brembo) that illustrates the ESG initiatives undertaken by Brembo. The Company devoted special attention to ESG initiatives, focusing particularly on the social dimension, with regard to the People aspect, as well as on the Environmental dimension, once again obtaining prestigious recognition from CDP (formerly the Carbon Disclosure Project) as a company with an "A-" rating (on a revised scale compared to previous years that calls for a maximum rating of "A"). With further regard to the People aspect, the constant focus on DE&I (Diversity, Equity

and Inclusion) matters resulted in reinforcement of anti-discrimination policies and the beginning of a process that will lead to Gender Equality Certification. Given Brembo's strong focus on People, in 2023 the Committee was closely involved in two activities: (1) assessment and consequent management of the risks associated with the People area (attraction, retention and management of key competencies); and (2) evaluation of the competitiveness in relation to the external market of the remuneration paid by Brembo to middle managers and white-collars.

Within this context, Brembo has developed a Remuneration Policy designed in substantial continuity with that presented in 2023. The Policy focuses on objectives tied to financial performance, financial solidity, shareholder value creation and sustainability in both the short and the long term. It is based on the principles of aligning the interests of management and stakeholders, meritocracy, attraction and retention of the best professionals, equity, remuneration consistency and monitoring of market best practices.

In the section dedicated to implementing the Remuneration Policy approved in 2023, a thorough analysis is provided of the correlation between performance and short-term variable remuneration only — the 2022-2024 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 the Report has been prepared on the basis of the feedback given by proxy advisors and institutional investors during their regular engagement meetings with the Company on an annual basis. This approach reflects Brembo's commitment to ensuring ever increasing transparency and responsibility towards its stakeholders.

At the end of the first year of our three-year term of office, I would like to sincerely thank the members of the Remuneration & Appointments Committee, Ms. Elizabeth M. Robinson and Ms. Manuela Soffientini, for their valuable contribution to the activities performed.

Finally, I would like to thank you in advance for the interest that you show each year in our Remuneration Policy. I hope you, as Brembo shareholders, 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 Chairman of the Remuneration
& Appointments Committee**
Giancarlo Dallera

INTRODUCTION

In 2023, Brembo reported positive financial results that confirmed the Company's solidity. Sales grew by 6% to €3,853.5 million compared to 2022. EBITDA was €635 million, with EBITDA margin at 16.5%, whereas EBIT margin was 10.7%. These figures highlight Brembo's significant profit-generation capability and its financial solidity. This testifies to its ability to generate positive cash flows and reduce its debt, while also forging ahead with its ambitious investment plans.

Brembo's positive financial results stem from the Company's ongoing commitment to pursuing its mission of excellence and innovation within the sector. Brembo continues to invest in research and development, maintaining its forward-looking perspective and anticipating the challenges of the global market. Thanks to the results achieved, the Company is able to allocate significant resources on innovation, supporting numerous R&D projects. In particular, Brembo stands out for the innovation of its product range, which includes cutting-edge mechatronic solutions. This commitment allows Brembo to remain competitive and meet its customers' needs in a constantly evolving market.

Within this context, Brembo's mission is to be an authoritative Solution Provider, adopting an approach of servitisation and dematerialisation. The former term refers to the transformation experienced by leading companies, such as Brembo, that are gradually transitioning from the sale of products to the provision of services related to such products, whereas the latter refers to the adoption of digital solutions. For this purpose, Brembo has developed various processes in which each new product is more ecological and sustainable than its predecessor, integrating artificial intelligence and sustainable technologies into its braking systems. Today, Brembo is looking to the future with the goal of standing alongside its partners in overcoming the challenges posed by the automotive market and the revolutionary new mobility, thus also becoming a trusted benchmark for the generations of tomorrow. In this way, Brembo intends to help shape the unique experience of driving tomorrow's vehicles.

In 2023, Brembo founded Brembo Solutions, the Group's new unit dedicated to providing businesses with digital solutions. This area focuses on various industrial sectors such as fashion, food and iron and steel, offering solutions based on Brembo's direct experience with artificial intelligence applied to the industrial world. By exploiting artificial intelligence, Brembo Solutions offers digital solutions to improve efficiency and innovation. Brembo's "AI-doing" approach — rooted in its vast experience in the challenging sector in which it operates — supports global companies

in leveraging the potential of artificial intelligence and machine learning. This proprietary Brembo approach ensures maximum product quality and process efficiency at all times. Indeed, the use of artificial intelligence also enables improved quality control of production processes, helping create the best operating conditions through an analysis of production data to automatically identify defects and reduce product waste, thus yielding more efficient and effective production processes.

With regard to Brembo's increasingly consolidated path to become a renowned Solution Provider in the software industry, worth of mention is Brembo Inspiration Lab, a centre of excellence based in Silicon Valley. This centre, specialised in data science, artificial intelligence and also software development, is the tangible embodiment of the Vision "Turning energy into inspiration". Brembo Inspiration Lab was inaugurated more than a year ago in the area renowned for technology and innovation with the clear, ambitious goal of supporting Brembo in its mission of becoming a Solution Provider to rise to the unprecedented challenges faced by the automotive industry. The Lab will collaborate with the Transformation and R&D Global Central Functions to develop future programmes and products at the global level and design artificial intelligence applications that enrich the customer experience and improve product performance. In addition, particular attention was devoted to ensuring that the Lab connects with young digital generations to attract talented individuals and inspire them to design the future.

To underscore Brembo's constant commitment to promoting innovation, mention should also be made of the 2023 Brembo Hackathon held at Brembo Inspiration Lab. During the event, participants developed ideas relating to machine learning and artificial intelligence to revolutionise current braking technologies.

A tangible example of Brembo's focus on software, data, artificial intelligence and mechatronics is Sensify™, the "Made in Brembo" revolutionary braking system. Sensify™ is Brembo's evolution that combines the development and production of calipers, discs and friction materials with expertise in software, artificial intelligence and data management. It is an ecosystem designed to interact with all other smart functions, offering an optimal driving experience and maximum safety in which artificial intelligence, software and sensors work together to manage the braking of each wheel independently. Sensify™ is still in its development and industrialisation phase and will be launched in production in 2025. Brembo is actively promoting Sensify™ among the Group's customers and new players in

the electric vehicle market. The system represents an important step forward in the automotive industry, offering highly efficient, personalised braking for maximum safety on the road.

Brembo also remains committed to the digitalisation of internal processes to build an organisation that responds effectively to business challenges, by providing people with the tools they need to face the rapid evolution and digitalisation of the outside world. As part of the Ishango Digital Transformation Programme in which Brembo is involved at the global level, work continued to focus on implementing digital platforms integrated into the existing ecosystem and on the adoption of new ways of working and digital solutions. Among the various initiatives, a new Group ERP was implemented for the management of the main Company processes and a new HCM (Human Capital Management) system was adopted for people management.

Within the aforementioned corporate and business framework, the 2024 Remuneration Policy plays a fundamental role for Brembo as it is an enabling factor for executing the long-term corporate strategy, particularly with a view to ensuring the Company's economic and social sustainability, attracting and retaining key individuals

necessary to create value for all stakeholders (including shareholders, customers, suppliers, and also employees). Retention is an increasing top priority for Brembo, considering the competitive and challenging labour markets that it faces.

The main objective of the Policy is therefore to retain and motivate talent within the Company. To this end, Brembo is committed to guaranteeing a competitive EVP (Employee Value Proposition) by also strengthening its commitment to gender equity, promoting equal opportunities, and ensuring equal and consistent pay. Brembo's remuneration policy rewards long-term strong performance, recognising and valuing the contributions of its People, who stand out for their results and commitment.

Furthermore, the Remuneration Policy is also developed in accordance with the approach of constant stakeholder dialogue. Brembo recognises the importance of interfacing with the remuneration policies' key beneficiaries and with investors in order to adopt the best market practices and receive valuable feedback from various stakeholders. This approach allows Brembo to continuously improve its Remuneration Policy, ensuring its employees a competitive remuneration and meeting its stakeholders' expectations.

1	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 a complex global macroeconomic scenario
2	CREATING VALUE FOR OUR SHAREHOLDERS Drawing up a Policy able to ensure the alignment of management's interests with the priority of creating sustainable shareholder value over a medium-long-term horizon
3	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
4	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
5	MAKING THE COMPANY ATTRACTIVE ON THE MARKET AND INVESTING IN BREMBO PEOPLE Brembo's Remuneration Policy provides for an overall remuneration suited to promoting the attraction and retention of high-profile candidates. This Policy constantly recognises the performances achieved so as to attract new talent and ensure Brembo People's ongoing strong commitment

RECONCILIATION BETWEEN STRATEGY, SUSTAINABILITY AND REMUNERATION POLICY

ENSURING THE SUSTAINABLE GROWTH OF OUR GROUP	The Remuneration Policy for 2024 was drawn up in continuity with the previous years by defining remuneration elements that support the implementation of the Group's strategic guidance through an adequate balance of short- and long-term performance parameters
CREATING VALUE FOR OUR SHAREHOLDERS	The Economic Value Added (EVA) metric in the 2022-2024 LTIP ensures in particular that the interests of our shareholders are aligned to the action of the Group's management
BALANCING DECISIONS AGAINST THEIR SOCIAL AND ENVIRONMENTAL IMPACT	Use of ESG metrics also in short- and long-term incentive systems, through the use of a KPI linked to the Group Carbon Footprint, as a proof of Brembo's medium-to-long term sustainability strategy
PROMOTING THE GUIDING PRINCIPLES THAT CHARACTERISE THE GROUP	Integrity, responsibility and transparency are the drivers adopted in the Group's remuneration systems; these drivers take the form of elements such as an attention to employees, supply chain sustainability and respect for local communities
MAKING THE COMPANY ATTRACTIVE ON THE MARKET AND INVESTING IN BREMBO PEOPLE	The Policy's distinctive elements are designed to attract and retain highly capable management personnel and reward their responsibilities, skills and experience

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 they have the tools needed for a thorough assessment of the Company and for the informed exercise of their 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 2024 are consistent and compliant with the provisions of Article 5 – "Remuneration" of the Corporate Governance Code – 2020 edition) that the Company has adopted endorsing it into its own Corporate Governance Code (Brembo Corporate Governance Code), as well as into the Regulations of the Board of Directors and of the Board Committees.

Moreover, following Brembo's Cross-Border Conversion and the ensuing transfer of its registered office in The Netherlands, the current Remuneration Policy complies also with the Dutch Civil Code and Corporate Governance Code.

In particular, the Report on the 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 Management 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 the 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid, in accordance with the provisions of Italian Legislative Decree No. 49 of 10 May 2019, is subject to the binding vote of the Ordinary Shareholders' Meeting, called to approve the 2023 Financial Statements;

- **SECTION II:** it is 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 2023, 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 the 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 2023 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 Issuers' Regulation 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, on the proposal of the Remuneration & Appointments Committee, during the meeting held on 5 March 2024 and has been made available to the public at Brembo's registered offices and on the Company's website (<https://www.brembo.com/en/company/corporate-governance/remuneration-policies>).

SUSTAINABILITY AT BREMBO

Brembo is strongly committed to comprehensive ESG initiatives, with a particular focus on people, according to a concrete, action-oriented approach. In the People area, the Human Resources & Organisation GCF and the Risk Management area conduct an assessment of the actual and potential risks that the Company faces in people management. The main risks identified are:

- the increasing complexity in managing attraction and retention processes due to highly competitive labour markets (in many contexts in which Brembo operates);
- the management of Brembo's key competencies with a view to digitalisation and mobility processes.

To mitigate these risks, Brembo has defined action plans that generate effects in two main directions, externally and internally.

The priority activities targeting the external labour market include:

- constant updating of the employer branding strategies, adopting an increasingly global approach;
- continuous expansion of communication channels involving all players of the education, university, and research system;
- continuous improvement of selection and recruitment processes.

Internally, Brembo has:

- maintained and advanced widespread training and development programs;
- monitored people's engagement level, defining action plans to improve the Company's work environment;
- developed remuneration policies aimed at rewarding top performance.

As regard People, it is also important to highlight that Brembo places great importance on gender equity and diversity — and on DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) matters in general — by adopting policies and implementing activities to ensure internal pay equity. The Company promotes merit-based growth and development opportunities, regardless of personal conditions. Furthermore, Brembo S.p.A. is undertaking a path to obtain UNI/PdR 125:2022 Gender Equality Certification by the end of 2024. The Company is committed to updating its HR policies and procedures (including Training and Development Offer Management, Policy on Non Discrimination & Diversity) and to defining and implementing a detailed and structured strategic plan.

Brembo stands out for its practical approach to ESG matters, a tangible example of which is the "Put your face on it" initiative. This initiative was launched within the "We Support SDGs" project, based on the guidelines of the SDG



Compass, a guide for companies dedicated to implementing the UN's 2030 Agenda. This project aims at furthering the understanding, awareness and dissemination of SDGs, in addition to assessing the ways in which Brembo can contribute to help achieve them. Besides calling on people and stakeholders to support and promote the SDGs, "We Support SDGs" intends also to disseminate and share the best practices that Brembo colleagues already personally adopt every day, both at work and in their private lives. The "Put your face on it" initiative stems precisely from the desire to share these experiences and tangible actions: through their own stories, Brembo People become ambassadors for sustainable action. The goal is to emphasise that sustainability is a shared responsibility that can be achieved also through simple, yet meaningful gestures.

In addition, in the Environment area Brembo is actively committed to environmental sustainability. In 2023, the Company was recognised by CDP (formerly the Carbon Disclosure Project) as a global leader for its action on climate change and water resource management (obtaining, on a revised scale with a minimum score of "D" and a maximum score of "A", an "A-" level in both categories). This recognition

is assigned to companies that stand out for their transparency and performances in the area of climate change and water security. Brembo's commitment translates to sustainable practices, promotion of innovation and constant dialogue with local communities. The Company firmly believes that environmental, social and governance matters are fundamental to the growth not only of the Group, but also of the entire economy.

Another addition to the ESG area (Governance) is the new Stakeholder Engagement Policy adopted by Brembo. In line with the Dutch Corporate Governance Code's approach, which Brembo is gradually embracing, this Policy is directed towards all of the Company's stakeholders (customers, suppliers, investors, end users, Brembo employees, local communities, institutions, future generations, industry companies and competitors, insurance companies and trade associations). Its goal is to provide a general framework for dialogue between Brembo and its stakeholders, with a particular focus on the sustainability of the company strategy and its implementation. In addition, Brembo has developed a policy of bilateral dialogue with shareholders, investors and analysts designed to facilitate open, constructive exchanges.

EXECUTIVE SUMMARY

A summary of the Group's Remuneration Policy for 2024 is given in following table:

ELEMENTS OF REMUNERATION	SCOPE AND CONDITIONS	CRITERIA AND PARAMETERS	QUANTITATIVE REFERENCES FOR EXECUTIVE DIRECTORS ¹
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 (EC): €1,300,000 Chief Executive Officer (CEO): €1,300,000² Chief CSR Officer: €256,678³ Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: €350,000⁴
Annual Incentive System (MBO)	Assessing and engaging on the achievement of the Group's annual objectives and short-term challenges	<p>Evaluation metrics: <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA, Group EBIT, Group Net Sales, Group ROI, Group Sustainability Index </p> <p>Performance period: <ul style="list-style-type: none"> annual, in compliance with the budget objectives </p> <p>Payment method: cash Clawback clauses may be applied</p>	<p>Bonus target: <ul style="list-style-type: none"> EC: 75% of fixed remuneration CEO: 75% of fixed remuneration Chief CSR Officer: 40% of fixed remuneration Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 40% of fixed remuneration </p> <p>Bonus cap: <ul style="list-style-type: none"> EC: 100% of fixed remuneration CEO: 100% of fixed remuneration Chief CSR Officer: 60% of fixed remuneration Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 60% of fixed remuneration </p>
Long-Term Incentive Plan (LTIP)	Promoting the creation of value for shareholders and the Group's sustainability in the long term	<p>Evaluation metrics: <ul style="list-style-type: none"> Group Economic Value Added (EVA), Group Free Operating Cash Flow, Group NFP/EBITDA, Group Sustainability Index </p> <p>Vesting period: <ul style="list-style-type: none"> three-year period 2022-2024 (Closed Plan) </p> <p>Payment method: cash Clawback clauses may be applied</p>	<p>Annual bonus target: <ul style="list-style-type: none"> EC: 100% of fixed remuneration CEO: 100% of fixed remuneration Chief CSR Officer: 50% of fixed remuneration Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 50% of fixed remuneration </p> <p>Annual bonus cap: <ul style="list-style-type: none"> EC: 150% of fixed remuneration CEO: 150% of fixed remuneration Chief CSR Officer: 75% of fixed remuneration Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer: 75% of fixed remuneration </p>
Non-monetary benefits	Complementing economic benefits with components primarily of a social security and pension nature	Primarily social security and insurance benefits, in line with the standards established by 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 and/or competition risks	<p>Severance indemnity from the position of CEO and termination of employment – Cases: <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> <p>Consideration for non-competition agreement with the CEO: paid during employment with the Company</p> <p>With regard to Executive Directors, the provisions of the National Collective Labour Contract for industrial executives apply</p>	<p>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)</p> <p>CEO's non-competition agreement: the amount of €200,000 is included in the total fixed remuneration (Total Fixed Remuneration: €1,300,000)</p>
Pension	Providing pension coverage	<p>CEO's pension: individual supplementary pension scheme</p> <p>With regard to Executive Directors, the provisions of the National Collective Labour Contract for industrial executives apply</p>	CEO's pension: total annual gross amount of €295,100 borne by the Company

- "Executive Directors" include also Directors who qualify as Key Management Personnel (Executive Chairman; CEO).
- 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 consideration paid during his employment for the non-competition agreement of €200,000. This compensation is also in addition to an annual housing allowance of €100,000 and an annual Strategic Yearly Bonus of €500,000 for retention purposes.
- Amount inclusive of an emolument of €60,000 and a compensation of €15,000 for responsibility for the Internal Control and Risk Management System.
- Amount inclusive of an emolument of €60,000.



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 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 over time 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 corporate values and business 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' behaviour towards the fulfilment of strategic business objectives, hence creating value in the long term and fostering the alignment of management's interests and shareholders' expectations, while motivating those resources to achieve increasingly challenging performance

targets with a view to a continuous improvement.

To facilitate this alignment, the Policy envisages that part of 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, Executive Directors, the Human Resources & Organisation Global Central Function, the General Shareholders' Meeting and the Board of Statutory Auditors.

In detail, areas of responsibility are described in the following pages.

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 20 April 2023, will remain in office until 31 December 2025.

The Chairman of the Board of Statutory Auditors, F. R. Di Giusto, 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
 Giancarlo Dallera Chairman, Non-Executive and Independent Director Committee member with appropriate financial expertise and experience.	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.
Elizabeth M. Robinson Non-Executive and Independent Director	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 This Director also holds the position of Lead Independent Director.	RESPONSIBILITY AREAS 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.
In 2023, the Committee met three times. As of the date of approval of this Report, it has held a further meeting to evaluate the closing results of the short-term annual Incentive Plan (2023 MBO) and define the proposals of the short-term annual Incentive Plan (2024 MBO), also in light of the analyses conducted in 2023.	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.
	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.



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

1.2 REMUNERATION & APPOINTMENTS COMMITTEE

In 2023, the activity of the Remuneration & Appointments Committee focused mainly on:

- i) assessment of the final results of the short-term Incentive Plans (2022 MBO) and definition of the proposals for the short-term annual Incentive Plan (2023 MBO);
- ii) proposal to review the remuneration packages for the Executive Chairman and the CEO, also following the benchmark analysis of the Top Management remuneration packages;
- iii) proposal to change the pay-out cap relating to Category 1 of the 2022-2024 LTIP;
- iv) annual verification of the votes cast by the 2023 Shareholders' Meeting regarding the Report on the Remuneration Policy and Remuneration Paid.

Moreover, in view of the appointment of the new corporate bodies by the General Shareholders' Meeting called on 20 April 2023, it assessed the proposals for the Board of Directors relating to:

- a) total remuneration (for each year of the term of office)

of the Board of Directors and the Board Committees of Brembo S.p.A. and allocation thereof;

- b) total remuneration of the Board of Statutory Auditors of Brembo S.p.A. based on the opinion expressed by the outgoing control body.

In detail, the Remuneration & Appointments Committee met three times in 2023 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 2023, the Committee's functioning and its specific activities in respect of Appointments, reference should be made to paragraph 8.2 of the Corporate Governance and Ownership Structure Report 2023, published⁵ concurrently with this Report.

5 <https://www.brembo.com/en/company/corporate-governance/corporate-governance-reports>.

2023**MEETING OF 15 FEBRUARY****with reference to Remuneration, the Remuneration & Appointments Committee assessed and examined:**

- a) the closing results of the short-term annual Incentive Plan (2022 MBO) and defined the proposals of the short-term annual Incentive Plan (2023 MBO), also in light of the analyses conducted in 2022;
- b) the proposal to review the Remuneration Packages for the Executive Chairman and the CEO, also following an additional benchmark analysis submitted by Mercer Italia;
- c) the proposal to change the pay-out cap relating to Category 1 of the 2022-2024 LTIP;
- d) the Report on the Remuneration Policy for 2023 and Remuneration Paid in 2022, prepared pursuant to Article 123-ter of TUF and expressed a favourable opinion in view of its examination and approval by the BoD;
- e) in addition, in view of the appointment of the new company boards at the 2023 General Shareholders' Meeting, it assessed the following proposals for the Board of Directors relating to: total remuneration (for each year of the term of office) of the governing body and the Board Committees of Brembo S.p.A. and allocation thereof; total remuneration of the Board of Statutory Auditors of Brembo S.p.A. based on the opinion expressed by the outgoing control body.

with reference to the composition of the Board of Directors and the combination of skills and professional backgrounds:

- a) it assessed the individual statements of the Directors, Statutory Auditors and members of the Supervisory Committee to periodically verify — including to support the BoD's self-assessment process — the ongoing satisfaction of the requirements and implementation of the Diversity Criteria provided for by the Regulations of the BoD and Brembo CGC for Directors, as well as the compatibility of the positions held by them;
- b) it assessed the combination of professional profiles and managerial skills in light of Brembo's diversity policies defined by the Regulations of the BoD and the Brembo CGC;
- c) it assessed the individual statements of the Directors, Statutory Auditors and members of the Supervisory Committee to periodically verify ongoing satisfaction of the requirements set for the different positions in the applicable laws and regulations in force, as well as in the Brembo CGC;
- d) it assessed the combination of professional profiles and managerial skills in light of Brembo's diversity policies pursuant to Article 123-bis, paragraph 2(d-bis), of TUF defined by the Regulations of the BoD and the Brembo CGC;
- e) in view of the appointment of the new company boards, it defined guidelines on the optimal qualitative and quantitative composition of the Board, also taking account of the outcome of the 2022 BPE.

MEETING OF 18 JULY**with reference to Remuneration:**

- a) it examined the results of the votes cast by the Shareholders' Meeting with regard to Section I and Section II of the Brembo Group's Report on the Remuneration Policy for 2023 and Remuneration Paid in 2022 pursuant to Article 123-ter of TUF;
- b) it was updated on the performance of the Group's Remuneration Policies;
- c) it shared preliminary considerations regarding any impacts on the Remuneration & Appointments Committee and the Remuneration Report pursuant to Dutch law and the related Corporate Governance Code.

MEETING OF 23 NOVEMBER**with reference to Appointments:**

- a) it was updated on the Gender Equality Certification (for the purposes of the NRRP);
- b) it acknowledged the HR-related impacts of the Cross-Border Conversion Transaction Disclosure.

1.3 BOARD OF DIRECTORS

The Board of Directors currently in office was appointed at the General Shareholders' Meeting called to approve the 2022 Financial Statements (20 April 2023) 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 Executive Chairman, Alberto Bombassei was appointed Chairman Emeritus, whereas Daniele Schillaci was con-

firmed as the Company's CEO.

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 2023-2025, i.e., until the Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statements for the year ending 31 December 2025.

COMPOSITION



RESPONSIBILITY AREAS

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

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

Cristina Bombassei ^(c)

Giancarlo Dallera ^(a)

Elisabetta Magistretti ^(a)

Umberto Nicodano ^(b)

Elizabeth Marie Robinson ^(a)

Gianfelice Rocca ^(a)

Michela Schizzi ^{(a) (***)}

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

Roberto Vavassori ^(c)

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 20 April 2023, 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, pursuant 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.

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

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

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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid (Remuneration Policy);
- express an advisory vote on Section II of the Report on the 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 (23 companies)	A2A, Amplifon, Campari, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump Group, Invit, Italgas, Leonardo, Mai-re 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 the 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, defining its internal structure and regulatory sources. 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 Executive Directors, 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 the 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid, and specifically Section II, was previously examined by the Remuneration & Appointments Committee on 23 February 2024 and subsequently approved by the Board of Directors on 5 March 2024.

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 improved 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 Transaction Procedure of Brembo S.p.A., this process also requires the contribution of the Audit, Risks & Sustainability Committee — which also acts as Related Party Transactions Committee — in case of amendments concerning the remuneration of Directors, Statutory Auditors and Executive Directors⁶. 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid, together with the reasons that led the Company to avail itself of such an exemption.

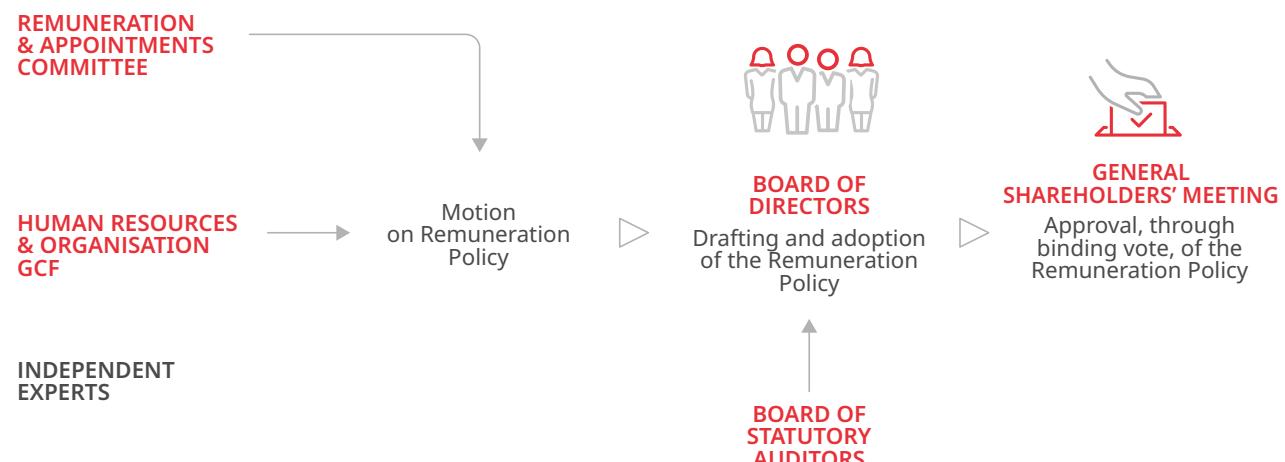
The elements of Brembo's Remuneration Policy for 2024 that, in case of exceptional circumstances, may be subject

⁶ On 12 November 2010, Brembo adopted a Related Party Transaction Procedure that, as required, is up-dated and approved in accordance with applicable statutory and regulatory provisions in force..

to exemption, without prejudice to the provisions of Regulation No. 17221 of 12 March 2010, are:

- fixed remuneration;
- short-term variable incentive (MBO);

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



The Related Party Transaction Procedure⁷ 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 Executive Directors 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 Transaction 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.

⁷ Brembo S.p.A.'s Related Party Transaction Procedure, updated in accordance with the amendments introduced by Consob to the Issuers' Regulation and the Regulation 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 (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.

In drafting the 2024 Remuneration Policy, processes were identified that allowed to take into account the employees' working conditions as well. Many of the remuneration elements applicable to executive members of the Board of Directors also apply to other categories of Brembo employees (e.g., individual remuneration, incentive and profit sharing systems, non-monetary benefits) according to the roles covered and related responsibilities.

The 2024 Remuneration Policy envisages no changes compared to that approved by the Shareholders' Meeting on 27 April 2023:

Fixed remuneration remains unchanged for all members of the Board of Directors;

The short-term variable incentive retains the architecture of its objectives and operating mechanism, as already approved for 2023. The incentive levels granted to the Policy's beneficiaries (Executive Directors of the Board of Directors) also remain unchanged.

The long-term variable incentive is still in its vesting phase, since it is a Plan that envisages a single payment of the bonus for the entire duration of the Plan (2022-2024) and that will eventually reach its maturity at the end of 2024.

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 objectively inadequate results.

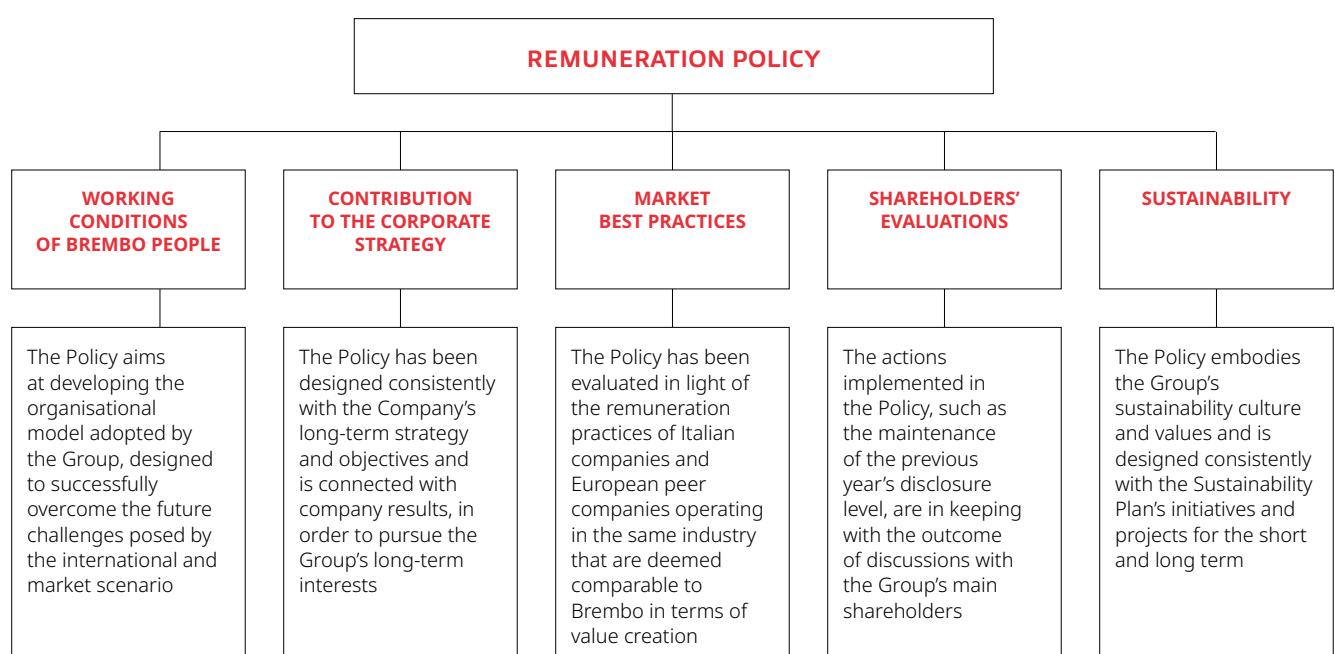
The information provided below indicates the main features of the Remuneration Policy, in terms of elements of the remuneration package and their definition, for the following groups:

- Directors not holding special offices;
- Executive Directors;
- Members of the Board of Statutory Auditors.

The Remuneration Policy for the various groups of individ-

duals has been drafted in continuity with the past, since it was deemed to be in line with the corporate 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:

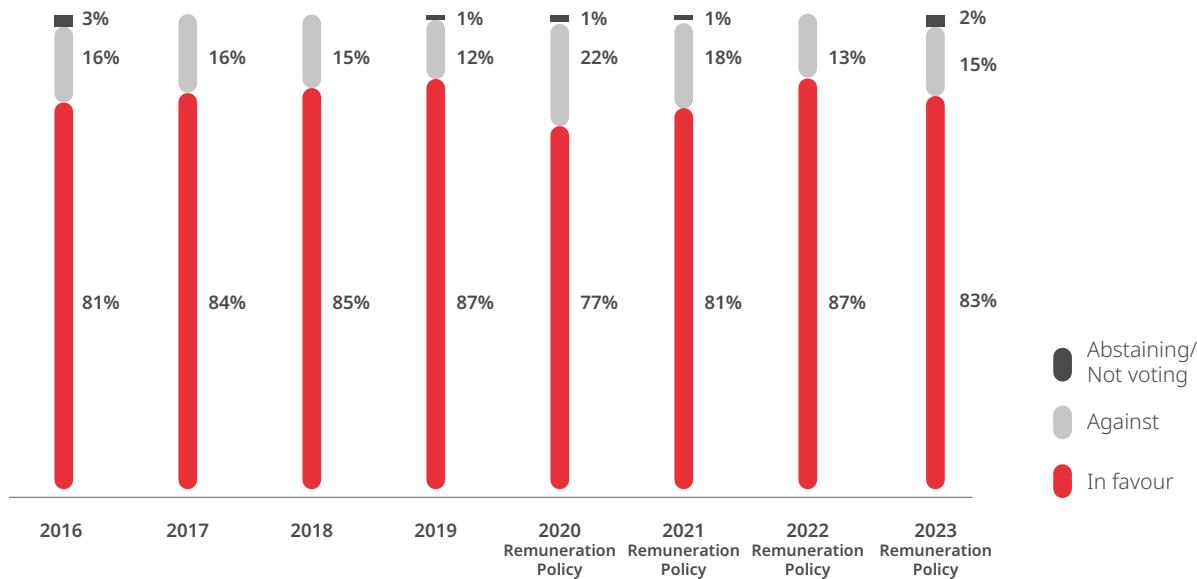


The Remuneration & Appointments Committee also devoted particular attention to the findings of the analysis and further examination relating to the results of the vote cast by the Shareholders' Meeting and the feedback received from the shareholders, as well as to the results of the

engagement 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 voting⁸ on the Remuneration Reports published from 2016 to 2019 and on the Re-

ports on the Remuneration Policy published in 2020, 2021, 2022 and 2023 is shown below:



GENERAL SHAREHOLDERS' MEETING

	21.04.2016	20.04.2017	20.04.2018	18.04.2019	23.04.2020	22.04.2021	22.04.2022	20.04.2023
In favour	81.36939%	83.713928%	85.190359%	86.512285%	76.974849%	81.019343%	86.575108%	83.005503%
Abstaining / Not voting	2.55781%	0.471699%	0.325561%	0.996482%	1.147419%	0.77865%	0%	2.269132%
Against	16.0728%	15.814373%	14.484079%	12.491234%	21.877773%	18.202007%	13.424892%	14.725365%

2.2 REMUNERATION OF MEMBERS OF THE BOARD OF DIRECTORS

The General Shareholders' Meeting of 20 April 2023 resolved to allocate to the Board of Directors an overall remuneration of at €9,500,000, setting the number of Board members at 11, and appointed the Board of Directors for the 2023-2025 three-year period, i.e., until the General Shareholders' Meeting called to approve the 2025 Financial Statements.

The candidates for the 2023-2025 three-year period were nominated on the basis of the guidelines expressed by the outgoing Board of Directors regarding its size and composition and the types of professional and managerial profiles

and their remuneration, as described in the Directors' Illustrative Report on the Appointment of the Board of Directors, made available on the Company's website along with additional pre-meeting information documents.

With the aim of ensuring an ideal mix of skills, experience and professionalism among the members of the Board of Directors for the 2023-2025 term, the outgoing Board of Directors formulated these guidelines taking into account the indications of the Remuneration & Appointments Committee in its meeting of 15 February 2023, including with

⁸ % calculated on the ordinary shares with voting rights/entitled to vote in the Shareholders' Meeting.

regard to overall remuneration, and the recommendations of the Independent Directors.

The overall remuneration approved by the General Shareholders' Meeting, upon proposal of the outgoing Board of

Directors, was allocated by Brembo's Board of Directors on 20 April 2023 pursuant to Article 21 of the By-laws.

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, plus emoluments for any positions held on Board Committees.
Audit, Risk & Sustainability Committee	With regard to the Audit, Risk & Sustainability Committee, the Chairwoman was assigned an emolument of €30,000 and the Committee members of €25,000.
Remuneration & Appointments Committee	With regard to the Remuneration & Appointments Committee, the Chairman was assigned an emolument of €20,000 and the Committee members of €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 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 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.

In light of the roles and tasks assigned as per Brembo N.V.'s governance model following the Cross-Border Conversion, it should be noted that on 5 March 2024 the Board of Directors, upon proposal from the Remuneration & Appointments Committee, resolved to grant a remuneration of €30,000 to Lead Independent Director Manuela Soffientini and to rise from €30,000 to €50,000 the remuneration paid to the Chairwoman of the Audit, Risk & Sustainability Committee, Elisabetta Magistretti. The aforementioned resolution entered into effect at the effective date of the Cross-Border Conversion.

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.

2.2.2 Executive Directors

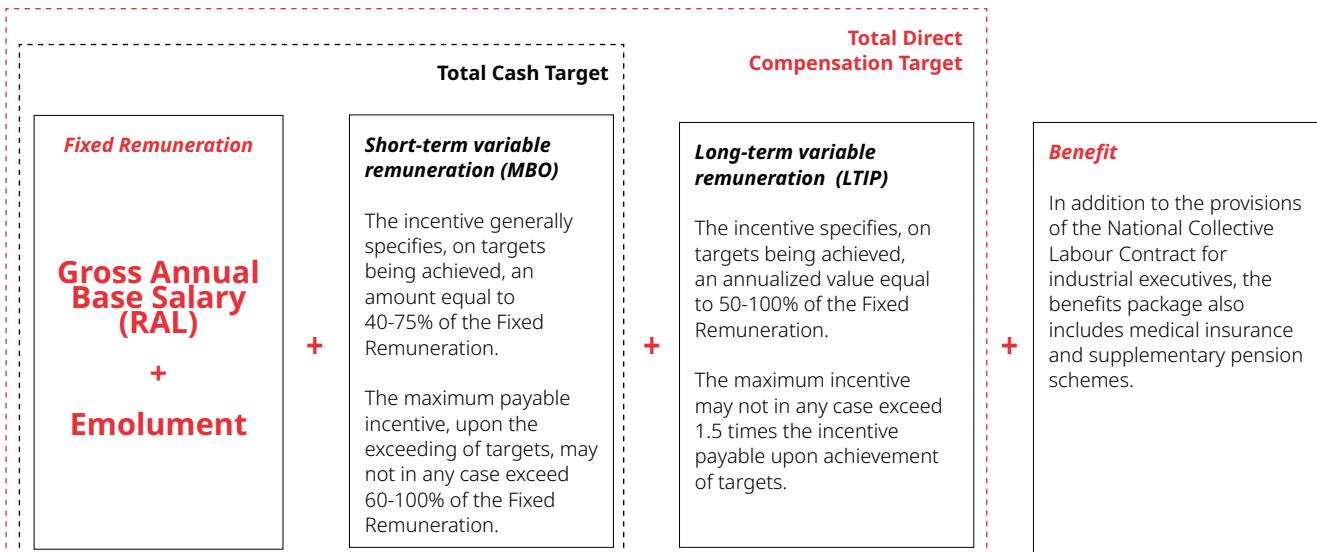
In preparing the Policy, the Board decided that Executive Directors should be subject to a Remuneration Policy in which a significant part of their remuneration is linked to achieving specific performance objectives. Such performance objectives are identified and determined in advance, consistently with the guidelines of the general

Remuneration Policy drawn up by the Board of Directors (Article 5, paragraph 27, of the Corporate Governance Code).

The Remuneration Policy provides for Executive Directors to receive a fixed annual remuneration consisting of:

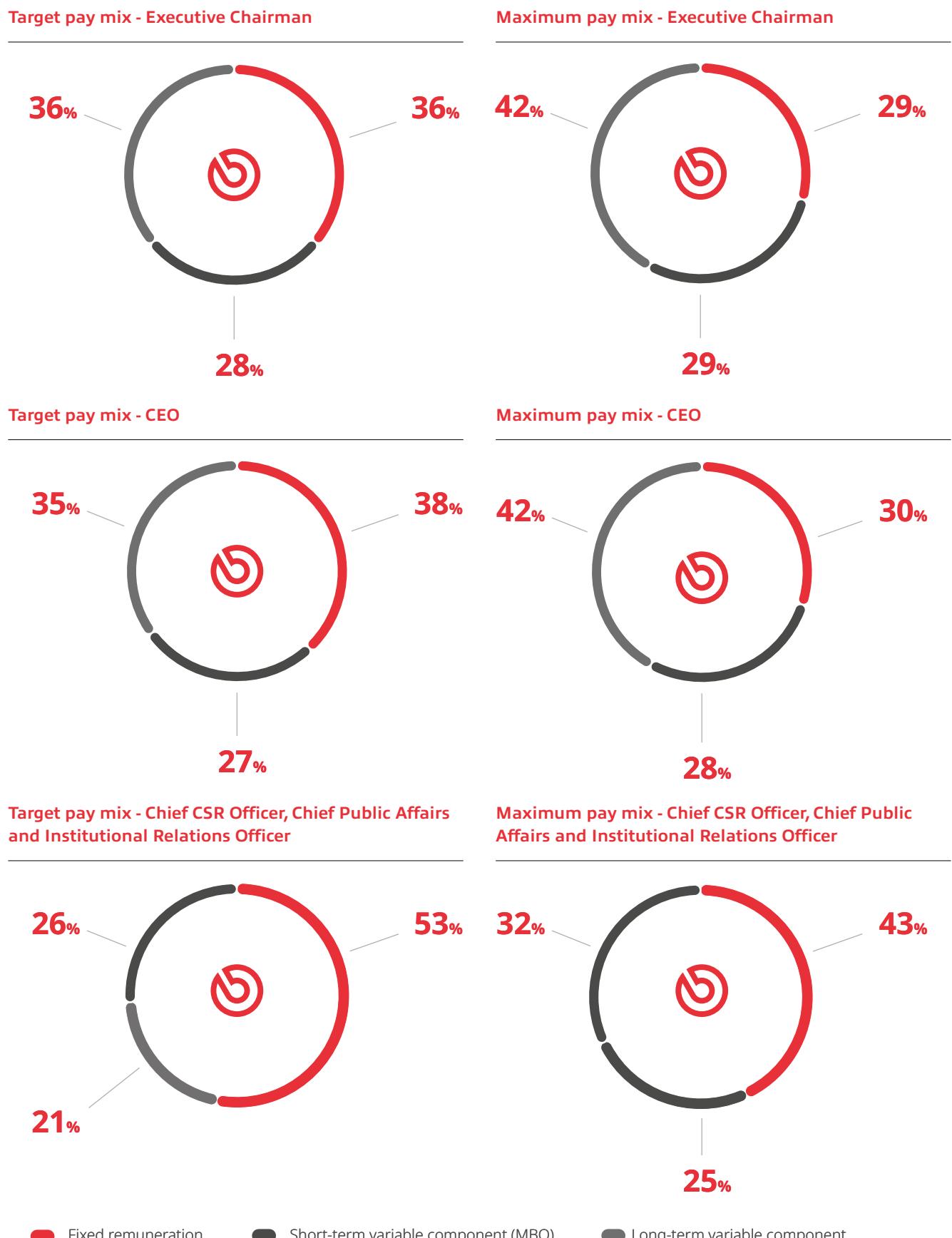
POSITION	GROSS ANNUAL BASE SALARY – RAL (€)	EMOLUMENTS FOR THE OFFICE HELD (€)	NON-COMPETITION AGREEMENT (€)	FIXED COMPONENT (€)
Executive Chairman	1,050,000	250,000	-	1,300,000
Chief Executive Officer	-	1,100,000	200,000	1,300,000⁹
Chief CSR Officer	181,678	75,000	-	256,678
Chief Public Affairs and Institutional Relations Officer	290,000	60,000	-	350,000

For these positions, the Board resolved on a remuneration package as follows:



The composition of the remuneration packages of the Executive Directors presents some variations in terms of the relative weight of the various remuneration components, as a function of achievement of performance objectives, as indicated below:

⁹ This compensation is also in addition to annual housing allowance of €100,000 and an annual Strategic Yearly Bonus of €500,000 for retention purposes.





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 Remuneration Policy adopted for Executive Directors (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 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 companies 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 Executive Directors. 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:

- Chairman: Fabrizio Riccardo Di Giusto¹⁰;
- Acting Auditors: Stefania Serina and Mario Tagliaferri;
- Alternate Auditors: Giulia Pusterla¹¹ and Alessandra Vaiani.

On 20 April 2023, the General Shareholders' Meeting resolved, also in light of the Decree of the Italian Ministry of Justice 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 Chairman and Acting Auditors:

- Chairman: €76,000
- Acting Auditors: €60,000

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.

¹⁰ Elected from the minority list submitted by a group of Shareholders representing 2.37211% of share capital.

¹¹ Elected from the minority list submitted by a group of Shareholders representing 2.37211% 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 2023, the Remuneration & Appointments Committee defined the new short-term Incentive Plan (2024 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 in the MBO form to be assigned to the Group's Top Management.

The 2024 MBO plan was approved by the Board of Directors on 23 February 2024, upon proposal submitted by the Remuneration & Appointments Committee. Executive Directors are included among its beneficiaries.

The 2024 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 pay-out to the beneficiaries solely in the event that the Group's operating and 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 generation of the Group's absolute and relative profitability and its organic growth. In detail, the following criteria were selected: EBITDA, EBIT, Total Sales and ROI (for the Group); a sustainability indicator (Group Sustainability Index) 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 environ-

mental 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 objectives of the 2024 MBO form of Brembo's Executive Directors:

2024 MBO EXECUTIVE CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER	WEIGHT
<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%

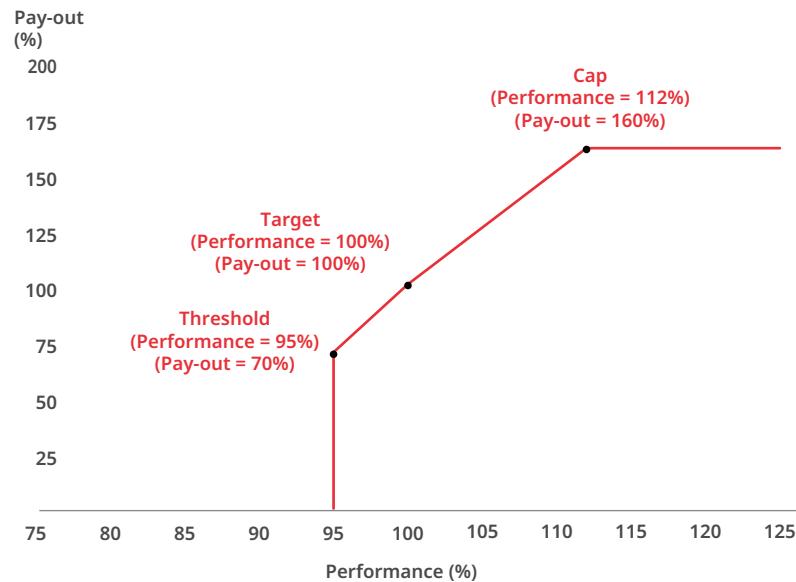
In this regard, it bears remarking that for the purposes of verifying the performance targets with which the actual pay-out of the incentive system is associated, reference will be made, where possible, to the figures given in the Segment Reporting in the Financial Statements, as approved by the Board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

Failure to achieve the minimum quantitative objective results in no incentives being paid (proportional to the weight of the quantitative objectives for the beneficiary of the MBO Plan 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 2024 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 Executive Chairman and Chief Executive Officer, the overall maximum bonus payable may not in any case exceed the 133.33% of the on-target bonus. The percentage for the other two Executive Directors is 150%.

At the end of 2024, the Board of Directors will evaluate Executive Directors' performance and determine the degree of achievement of each objective in order to establish the final bonus. The disbursement of any bonus accrued will be effected after the Shareholders' Meeting that will approve the 2024 Financial Statements.

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 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 objectives.

2.4.2 LTIP

In 2021, the Remuneration & Appointments Committee submitted for approval the 2022-2024 Long-Term Incentive Plan to the Board of Directors, which approved the related Rules it in its meeting of 3 March 2022¹².

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, the LTIP includes an ESG objective, bearing witness to Brembo's constantly increasing commitment to achieving excellent operating and finan-

¹² The long-term Plan adopted is a closed, non-rolling plan. Therefore, until its closure a single bonus can be assigned, to be 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).

cial performance without compromise on the Company's founding values, such as respect for and protection of the environment, human capital, ethics and transparency.

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 Brembo's expected success 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 in particular on people in key positions and securing their engagement. Accordingly, the Plan's beneficiaries include, in addition to Executive Directors, 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 Base 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.

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 on-target objectives, with a view to pursuing a gradual alignment of the LTI policy established for all categories of the Plan beneficiaries. The 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. 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 objectives, beneficiaries are still entitled to payment of the bonus in proportion to the objective(s) actually achieved.

The LTIP costs per each target 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:

- wGroup Free Operating Cash Flow, adjusted for the effects of institutional, regulatory and other factors that are completely beyond control on the part of 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 target set for the individual years 2022, 2023 and 2024;
- Group Sustainability Index¹³ (Group's Carbon Footprint) at the end of the three-year period.

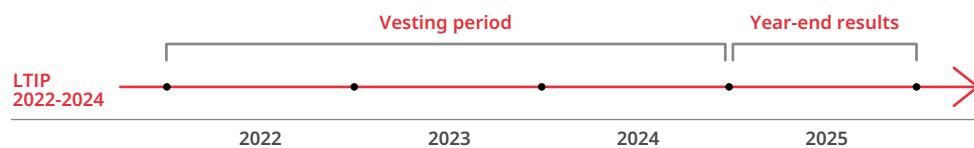
The Incentive Plan objectives are designed to reward the Group's financial and capital solidity, in line with the Business Plan and the results achieved over recent years in terms of stronger financial performance and productivity recovery.

13 Formula of the 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.

TIMELINE LTIP 2022-2024



In 2024, therefore, Brembo's LTI Plan will complete its vesting period. 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 2024 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:

- the Board of Directors, for the part of the Plan related to Brembo's Executive Directors; and
- 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 rela-

ted 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 objectives, the entitlement of beneficiaries to receive the pay-out on the date of payment is conditional upon their ongoing employment relationship or management role within Brembo or one of its subsidiaries.

2.5 INDEMNITY IN THE EVENT OF RESIGNATION, DISMISSAL OR TERMINATION OF EMPLOYMENT, OR END OF THE TERM OF OFFICE/MANDATE

Daniele Schillaci was confirmed in his position as Chief Executive Officer by the General Shareholders' Meeting held on 27 April 2023 and will remain in office until the Shareholders' Meeting called to approve the 2025 Financial Statements.

The current contract between the CEO in office, Daniele Schillaci, and Brembo S.p.A. envisages a specific procedure of termination by mutual agreement. Specifically, in accordance with this provision, the Chief Executive Officer is entitled to 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 consideration for the non-competition agreement 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 office and/or mandate without just cause (interpreted as per the law);

- resignation from the office and waiver of mandate by Schillaci, necessitated by such a serious reason as to make his continuation impossible; or
- resignation from the office and waiver of mandate by 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 of the one-off indemnity allocated in the event that one of the aforementioned circumstances occurs may not in any case be less than €3,600,000 gross.

This one-off indemnity will be paid on condition that Daniele Schillaci signs a settlement agreement in which he waives any further claims or demands in respect of Brembo S.p.A. and/or the other Group companies, termination, within the prescribed timescales, of any positions held at or on behalf of Brembo S.p.A. or other Group companies, confirmation of the undertakings set out in the non-competition and non-poaching agreement of the contract and the additional customary clauses on privacy, confidentiality and no disrepute.

No non-monetary benefits are to be granted or maintained in favour of the Chief Executive Officer for such cases and no consulting contracts are to be entered into after termination of the relationship.

The effects of termination of the employment on the rights granted within the framework of the existing Long-Term Incentive Plan are described in the relevant Rules. 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 the professional or directorship relationship 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. This is without prejudice to the case in which the professional or directorship relationship is terminated in the period between the date of the award letter and date of payment of the bonus due to death or certified physical or mental disability as a result of disease or accident and that entails an inability to continue the professional or directorship relationship for more than six months. In fact, in such cases, the bonus will be due on a pro-rated basis according to the period between the date of the award letter and the date of termination of the professional or directorship relationship.

The remaining Executive Directors are bound to the Company by an employment relationship governed by the relevant national collective labour contract. In this case, the maximum notice period applicable to all three Executive Directors is 12 months. The Brembo Group does not have agreements to determine entitlements in the event of leaving office or the termination of the 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 LEGAL ARRANGEMENTS

The Group may enter into non-competition agreements with its Executive Directors 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 Base 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 Executive Directors, designed to attract or retain resources with skills deemed critical and crucial to the Company's success and the 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 to 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 PENSION

The current contract between the Chief Executive Officer and the Brembo Group calls for granting an annual gross amount of €295,100 to cover an individual supplementary pension scheme.

For all other Executive Directors, who are employees, the provisions of the National Collective Labour Contract of reference apply.



2.8 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 2024 MBO and 2022-2024 LTIP currently in force. Following the Cross-Border Conversion, the clawback provisions set forth by Article 2:135, paragraph 8, of the Dutch Civil Code will be applicable to the short-term incentive system (MBO) and the long-term incentive system (LTIP). 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 concerning the achievement of objectives or the circumstances upon which the variable remuneration was based 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 Issuers' Regulation, Section II of the Report on the 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 2023 and their compliance with the Remuneration Policy for 2023, and a second part that provides a detailed account of the compensation paid.

It also sets out the 2023 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 2024. 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 (2023 MBO)¹⁴.

In continuity with the past and in accordance with the guidance provided for in Scheme 7-bis of Annex 3A to the Issuers' Regulation, 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 Article 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 (2023) are illustrated below. Details of the various items and additional data can be found in Section I of this Report.

The Remuneration Policy for 2023 was assessed by the Remuneration & Appointments Committee as part of the periodic evaluations required by the 2021 version of the Corporate Governance Code (23 February 2024)¹⁵. 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 2023 with the available market benchmarks, both in terms of overall positioning and pay mix.

More specifically, the Remuneration Policy for 2023 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 Base Salary (RAL) and non-competition agreement, if any;
- emolument as member of Committees;
- a variable annual incentive based on the achievement of pre-set corporate objectives (so called MBO);
- a long-term variable incentive (so-called LTIP);
- benefits included in the National Collective Labour Contract and based on company practices.

¹⁴ The values of some KPIs reported in the tables for MBO come from the consolidated segment reporting (IFRS 8) presented in the Annual Financial Report 2023 under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

¹⁵ The 2023 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 2023

In accordance with the provisions of Italian 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 2023, there were no exceptional circumstances resulting in the exercise by the Board of Directors of the exemption concerning the contents of the 2023 Policy.

IMPLEMENTATION OF THE REMUNERATION POLICY FOR 2023: FIXED REMUNERATION

Following the appointment of the Corporate Boards, the General Shareholders' Meeting of 20 April 2023 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 2023-2025, i.e., until the General Shareholders' Meeting called to approve the Financial Statements for the year ending 31 December 2025.

On the same date, the Board of Directors approved the emoluments for the 2023-2025 term of office for the different administrative and control functions, as well as for participation of the members in Committees and the Supervisory Committee.

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. It should be noted that the Directors' fixed remuneration given in Consob's Table 1 is stated on a pro-rated basis considering that the emolument assigned to Directors pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, had been €55,000 until the General Shareholders' Meeting held on 20 April 2023 and was subsequently increased to €60,000 following the new 2023-2025 three-year term of the Board of Directors. The emoluments assigned to the Chairman and the members of the Board of Statutory Auditors pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code are stated based on the same principle, considering that the Chairman's remuneration was reduced from €84,000 to €76,000, whereas that of Statutory Auditors was

increased from €56,000 to €60,000.

The emoluments received in 2023 were therefore as follows:

- Executive Chairman: €1,300,000
- 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 Base Salary (RAL) of €1,050,000 and the emolument for the role amounting to €250,000, whereas the Chief Executive Officer received, in addition to the emolument for the office held — which includes the consideration for a non-competition agreement paid during his employment with the Company — an annual housing allowance of €100,000.

It bears also noting that the Chief Executive Officer was also assigned a Strategic Yearly Bonus of €500,000. This form of remuneration is part of Brembo's retention systems and is in line with the goal of retaining key and strategic individuals fundamental to achieve the Company's long-term objectives. It is also aligned to the professional profile of its beneficiary, namely an individual renowned at global level and within the sectors in which Brembo operates (Original Equipment Manufacturer).

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 2023: 2023 MBO

The MBO incentive for the 2023 performance year shall be paid in 2024. The results for the 2023 financial year submitted to the Board of Directors upon proposal by the Remuneration & Appointments Committee at the meeting of 23 February 2024 determined a performance score for Top Management of 133.33%, 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 2024 as regards the short-term incentive is thus 133.33% of the 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) ¹⁶	550,873.20	635,034.16	30	48.00
Group EBIT % ¹⁷	7.78	10.69	20	32.00
Group ROI % ¹⁸	12.57	19.27	25	40.00
Group Net Sales (€ thousand) ¹⁹	3,837,915.14	3,853,493.98	15	15.30
Group Sustainability Index	20.00	31.70	10	16.00
Total			100%	150.00 → 133.33

In light of the incentive mechanism provided 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 133.33% of the on-target bonus. The application of this score resulted in the following pay-outs:

- for the Executive Chairman, a bonus of €1,300,000.00,

equal to 100% of the annual fixed remuneration, taking into account the assigned target (100%) and maximum (133.33%) 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 (133.33%) incentive levels.

16 The Group EBITDA final value reported in the table come from the segment reporting (IFRS 8) presented in the Annual Report 2023 under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

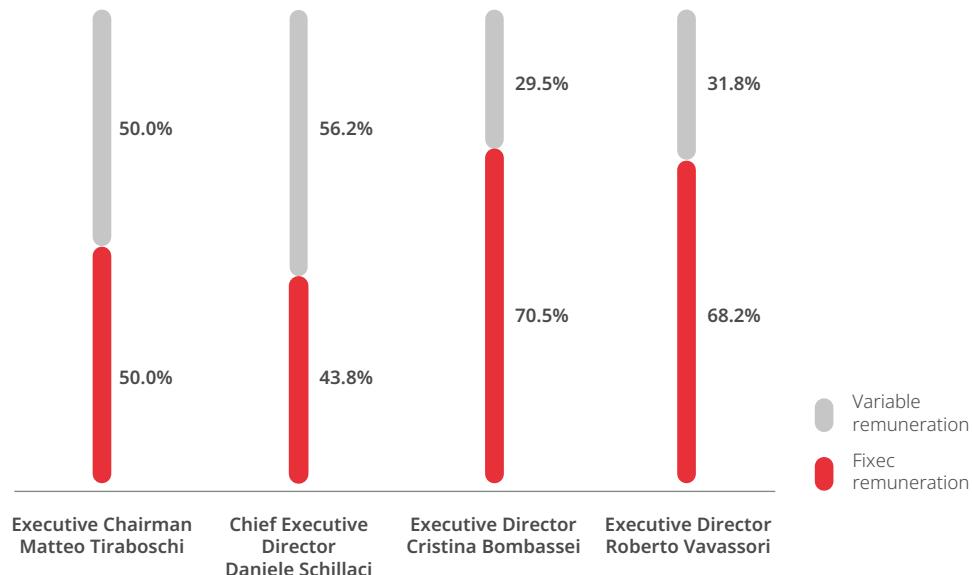
17 The Group EBIT final value calculated on the Group Total Sales reported in the table come from the segment reporting (IFRS 8) presented in the Annual Report 2023 under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information" (Operating Income/Net sales). The reconciliation between Net Operating income (Consolidated Statement of Income) and Operating Income is given in the specific table included in the aforementioned section of the Annual Financial Report 2023.

18 The Group ROI final value reported in the table come from the segment reporting (IFRS 8) presented in the Annual Financial Report 2023 under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

19 The Group Net Sales final value reported in the table come from the segment reporting (IFRS 8) presented in the Annual Financial Report 2023 under section "Segment Report" in "Group Activities, Segments, Significant Transactions and Further Information".

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

the 2023 annual incentive system²⁰ is given below. Table 1 shows emoluments on an individual basis:



The table does not include non-monetary benefits for 2023. 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 2023 were members of Brembo's Board of Directors and/or Board of Statutory Auditors, the Group's financial performance in terms of EBITDA and value of Brem-

bo's stock, and the average gross annual remuneration of Brembo's employees. Each figure is provided for a period of five years (2019-2023), in keeping with the guidance provided on the matter by the European Commission in its draft Guidelines on the preparation of remuneration reports²¹:

20 The reconciliation between Revenue from contracts with customers (Consolidated Statement of Income) and Net Sales is given on the relevant table contained in the dedicated section of the Annual Financial Report.

21 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 Issuers' Regulation 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)	2023	2022	2021	2020	2019
Matteo Tiraboschi (Executive Chairman)	2,600,000	2,500,000	2,499,969	2,247,500	2,166,047
Daniele Schillaci (Chief Executive Officer)	3,200,000 ²²	3,500,000 ²³	3,199,968	2,847,500	1,723,525 ²⁴
Cristina Bombassei (Executive Director)	350,916	328,685	311,107	241,275	236,822
Roberto Vavassori (Executive Director)	521,846	491,000	436,000	-	-
Valerio Battista ²⁵ (Executive Director)	16,575	55,000	55,000	55,000	55,000
Giancarlo Dallera ²⁶ (Executive Director)	55,890	-	-	-	-
Manuela Soffientini (Executive Director)	98,493	76,086	-	-	-
Nicoletta Giadrossi ²⁷ (Executive Director)	30,137	100,000	100,000	98,333	95,000
Michela Schizzi ²⁸ (Executive Director)	59,384	-	-	-	-
Umberto Nicodano (Non-executive Director)	58,493	55,000	55,000	60,000	70,000
Gianfelice Rocca (Executive Director)	58,493	55,000	55,000	55,000	55,000
Elizabeth Marie Robinson (Executive Director)	73,493	70,000	70,000	46,667	-
Elisabetta Magistretti (Executive Director)	98,493	94,004	90,000	60,000	-
Fabrizio Riccardo Di Giusto ²⁹ (Chairman of the Board of Statutory Auditors)	53,096	-	-	-	-
Raffaella Pagani ³⁰ (Chairwoman of the Board of Statutory Auditors)	25,315	84,000	84,000	84,000	84,000
Mario Tagliaferri ³¹ (Acting Auditor)	75,795	73,000	75,125	81,500	81,500
Stefania Serina (Acting Auditor)	58,795	32,742	-	-	-
CORPORATE PERFORMANCE (€)	2023	2022	2021	2020	2019
Group EBITDA (€ thousand) ³²	635,034	586,034	467,217	361,835	462,628
Valore Titolo Brembo	11.10 ³³	10.45 ³⁴	12.53 ³⁵	10.80 ³⁶	11.06 ³⁷
BREMBO EMPLOYEES	2023	2022	2021	2020	2019
Average Gross Annual Base Salary	47,853	45,470	43,296	42,541	42,026

22 Of which €500,000 linked to the Strategic Yearly Bonus paid in 2023.

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

24 As of 1 July 2019, the Board of Directors co-opted Daniele Schillaci, pursuant to Article 2386 of the Italian 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.

25 Office of member of the Board of Directors terminated on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2023-20 April 2023.

26 Appointed Director and Chairman of the Remuneration & Appointments Committee on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 20 April 2023-31 December 2023.

27 Office of member of the Board of Directors terminated on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2023-20 April 2023.

28 Appointed by the Board of Directors as member of the Audit, Risks & Sustainability Committee on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 20 April 2023-31 December 2023.

29 Appointed by the General Shareholders' Meeting as Chairman of the Board of Statutory Auditors on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2023 – 20 April 2023.

30 Office of Chairwoman of the Board of Statutory Auditors terminated on 20 April 2023. 2023 figures are a pro-rated value calculated for the period 1 January 2023-20 April 2023.

31 Of which €17,000.00 as emolument from subsidiaries and associates.

32 The Group EBITDA actual value reported in the table comes from the segment reporting document (IFRS 8) presented in the Annual Financial Report 2023.

33 Closing price of Brembo stock BRE:MI at 29 December 2023.

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

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

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

37 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 for the years 2022, 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 Base Salary was calculated ta-

king 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, 3,168 employees at the end of 2022 and 3,367 employees at the end of 2023). 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, 50% in 2022 and 48% in 2023.

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 Average Gross Annual Base Salary based on the number of Brembo S.p.A.'s employees only.

FURTHER RELEVANT INFORMATION

For purposes of defining its Remuneration Policy, Brembo interacts with 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 2023, the Remuneration & Appointments Committee took account of the vote and assessments expressed by the Shareholders' Meeting of 20 April 2023 regarding Section II of the Report on the Remuneration Policy and Remuneration Paid for 2023, which received the vote in favour of 80.826001% of the ordinary shares represented.

In particular, the main topics that emerged from the discussion with the main proxy advisors confirmed 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid for 2024 is deemed to be extensive, thorough and detailed. In particular, with regard to the incentive systems envisaged, continuity with the provisions of the 2023 Policy has been ensured, providing the fully transparent indication of the values of the target and final objectives for

the short-term Incentive Plan (2023 MBO). To complement the considerable detailed information presented in this document on the nature of the MBO and LTIP on-target objectives, it should be noted that the access entry gate for the satisfaction of the objectives remains challenging, set at 95% for the MBO and at 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 2023, a year still impacted by an unstable geopolitical and macro-economic scenario.

It should also be noted that in 2023 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 the employment during the year for any of the individuals whose remuneration is specifically illustrated in Table 1.

Table 1 illustrates the benefits awarded in 2023, 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 PAID³⁸ 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	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Daniele Schillaci	Chief Executive Officer	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Cristina Bombassei	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Roberto Vavassori	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Giancarlo Dallera	Director	20.04.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Manuela Soffientini	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Michela Schizzi	Director	20.04.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Umberto Nicodano	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Gianfelice Rocca	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Elizabeth M. Robinson	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Elisabetta Magistretti	Director	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Fabrizio di Giusto	Chairman of the Board of Statutory Auditors	20.04.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			

38 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 Issuers' Regulation introduced by Consob Resolution No. 18049 of 23 December 2011, as subsequently amended by Consob Resolution No. 21623 of 10 December 2020.

1 FIXED REMUNERATION	2 REMUNERATION FOR PARTICIPATION IN COMMITTEES	3 BONUSES AND OTHER INCENTIVES	3 VARIABLE NON-EQUITY PROFIT SHARING	4 NON-MONETARY BENEFITS	5 OTHER REMUNERATION	6 TOTAL	7 FAIR VALUE EQUITY REMUNERATION	8 END OF OFFICE/ TERMINATION OF EMPLOYMENT INDEMNITY
1,300,000.00		1,300,000.00		130,380.57		2,730,380.57		
						0.00		
1,300,000.00	0.00	1,300,000.00	0.00	130,380.57	0.00	2,730,380.57	0.00	0.00
1,400,000.00		1,800,000.00		297,822.26		3,497,822.26		
						0.00		
1,400,000.00	0.00	1,800,000.00	0.00	297,822.26	0.00	3,497,822.26	0.00	0.00
232,447.48		103,468.49		23,125.47	15,000.00	374,041.44		
						0.00		
232,447.48	0.00	103,468.49	0.00	23,125.47	15,000.00	374,041.44	0.00	0.00
356,153.96		165,692.38		27,954.17		549,800.51		
						0.00		
356,153.96	0.00	165,692.38	0.00	27,954.17	0.00	549,800.51	0.00	0.00
41,917.81		13,972.60				55,890.41		
						0.00		
41,917.81	13,972.60	0.00	0.00	0.00	0.00	55,890.41	0.00	0.00
58,493.15		40,000.00				98,493.15		
						0.00		
58,493.15	40,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98,493.15	0.00	0.00
41,917.81		17,465.75				59,383.56		
						0.00		
41,917.81	17,465.75	0.00	0.00	0.00	0.00	59,383.56	0.00	0.00
58,493.15						58,493.15		
						0.00		
58,493.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	58,493.15	0.00	0.00
58,493.15						58,493.15		
						0.00		
58,493.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	58,493.15	0.00	0.00
58,493.15		15,000.00				73,493.15		
						0.00		
58,493.15	15,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	73,493.15		
58,493.15		40,000.00				98,493.15		
						0.00		
58,493.15	40,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	98,493.15		
53,095.89						53,095.89		
						0.00		
53,095.89	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	53,095.89	0.00	0.00



A	B	C	D
NAME AND SURNAME	ROLE	TERM OF OFFICE	EXPIRY OF OFFICE
Mario Tagliaferri	Acting Auditor	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Stefania Serina	Acting Auditor	01.01.2023-31.12.2023	Until date of approval of Financial Statements as at 31.12.2025
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Directors/Statutory Auditors who left office in 2023			
Valerio Battista	Director	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			
Nicoletta Giadrossi	Director	01.01.2023-20.04.2023	
(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	01.01.2023-20.04.2023	
(I) Remuneration in company drawing up financial statements			
(II) Remuneration from subsidiaries and associates			
(III) Total			

Matteo Tiraboschi

- Fixed remuneration: Gross Annual Base Salary (RAL) of €1,050,000.00; emolument of €250,000.00
- Bonuses and other incentives: 2023 MBO of €1,300,000.00

Daniele Schillaci

- Fixed remuneration: emolument of €1,100,000; consideration for non-competition agreement of €200,000.00; housing allowance of €100,000.00
- Bonuses and other incentives: 2023 MBO of €1,300,000.00; Strategic Yearly Bonus of €500,000.00

Cristina Bombassei

- Fixed remuneration: Gross Annual Base Salary (RAL) of €172,447.48; emolument of €60,000.00
- Bonuses and other incentives: 2023 MBO of €103,468.49
- Other remuneration: remuneration for responsibility for Internal Control System and Risk Management of €15,000.00

Roberto Vavassori

- Fixed remuneration: Gross Annual Base Salary (RAL) €276,153.96; emolument of €60,000.00; one-off remuneration €20,000.00
- Bonuses and other incentives: 2023 MBO of €165,692.38

Giancarlo Dallera (in office as of 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €41,917.81
- Remuneration & Appointments Committee: as Chairman €13,972.60

Manuela Soffientini

- Fixed remuneration: emolument of €58,493.15
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as a member €25,000.00
- Remuneration & Appointments Committee: as a member €15,000.00

Michela Schizzi (in office as of 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €41,917.81
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as a member €17,465.75

Umberto Nicodano

- Fixed remuneration: emolument of €58,493.15

Gianfelice Rocca

- Fixed remuneration: emolument of €58,493.15

Elizabeth M. Robinson

- Fixed remuneration: emolument of €58,493.15
- Remuneration & Appointments Committee: as a member €15,000.00

1	2	3	4	5	6	7	8
FIXED REMUNERATION	REMUNERATION FOR PARTICIPATION IN COMMITTEES	VARIABLE NON-EQUITY BONUSES AND OTHER INCENTIVES	NON-MONETARY BENEFITS	OTHER REMUNERATION	TOTAL	FAIR VALUE EQUITY REMUNERATION	END OF OFFICE/ TERMINATION OF EMPLOYMENT INDEMNITY
58,794.52					58,794.52		
17,000.00					17,000.00		
75,794.52	0.00	0.00	0.00	0.00	75,794.52	0.00	0.00
58,794.52					58,794.52		
58,794.52	0.00	0.00	0.00	0.00	58,794.52	0.00	0.00
16,575.34					16,575.34		
16,575.34	0.00	0.00	0.00	0.00	16,575.34		
16,575.34	13,561.64				30,136.98		
16,575.34	13,561.64	0.00	0.00	0.00	30,136.98		
25,315.07					25,315.07		
25,315.07	0.00	0.00	0.00	0.00	25,315.07		

Elisabetta Magistretti

- Fixed remuneration: emolument of €58,493.15
- Audit, Risk & Sustainability Committee: as Chairwoman €30,000.00
- Supervisory Committee: as a member €10,000.00

Fabrizio Riccardo Di Giusto (in office as of 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €53,095.89

Mario Tagliaferri

- Fixed remuneration: emolument of €58,794.52; emolument from subsidiaries and associates of €17,000.00

Stefania Serina

- Fixed remuneration: emolument of €58,794.52

Directors/Statutory Auditors who left office in 2023**Valerio Battista** (in office until 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €16,575.34

Nicoletta Giadrossi (in office until 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €16,575.34
- Remuneration & Appointments Committee: as Chairman €13,561.64

Raffaella Pagani (in office until 20 April 2023)

- Fixed remuneration: emolument of €25,315.07



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
NAME AND SURNAME	ROLE	PLAN	BONUS FOR THE YEAR			BONUS FOR PREVIOUS YEARS			
			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 2023	1,300,000.00						
		LTIP (2022-2024)		1,300,000.00					1,250,000.00
(II) Remuneration from subsidiaries and associates									
(III) Total			1,300,000.00	1,300,000.00	0.00	0.00	0.00	1,250,000.00	0.00
Daniele Schillaci	Chief Executive Officer								
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2023	1,300,000.00						
		LTIP (2022-2024)		1,300,000.00					1,300,000.00
(II) Remuneration from subsidiaries and associates									
(III) Total			1,300,000.00	1,300,000.00	0.00	0.00	0.00	1,300,000.00	0.00
Cristina Bombassei	Director								
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2023	103,468.49						
		LTIP (2022-2024)		57,482.00					53,893.00
(II) Remuneration from subsidiaries and associates									
(III) Total			103,468.49	57,482.00	0.00	0.00	0.00	53,893.00	0.00
Roberto Vavassori	Director								
(I) Remuneration in company drawing up financial statements		MBO 2023	165,692.38						
		LTIP (2022-2024)		138,077.00					130,000.00
(II) Remuneration from subsidiaries and associates									
(III) Total			165,692.38	138,077.00	0.00	0.00	0.00	130,000.00	0.00

(*) 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.

SCHEME 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 (2022)	NO. OF SHARES ACQUIRED	NO. OF SHARES SOLD	NUMBER OF SHARES HELD AT END OF FINANCIAL YEAR (2023)
Cristina Bombassei	Executive Director	Brembo S.p.A.	91,218,398.55 ^(*) Indirect ownership, of which: • bare ownership of no. 53,657,881.50 shares • full ownership no. 37,560,517.05 shares			91,218,398.55 ^(*) Indirect ownership, of which: • bare ownership of no. 53,657,881.50 shares • full ownership no. 37,560,517.05 shares
Roberto Vavassori	Executive Director	Brembo S.p.A.	9,370			9,370
Giancarlo Dallera	Executive Director	Brembo S.p.A.	11,600 30,000 Indirect ownership Malva S.r.l.	41,100		52,700 30,000 Indirect ownership Malva S.r.l.

(*) 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 THE 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 17-21
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;	Pages 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	Pages 21
d)	the name of any independent experts who may be involved in preparing the remuneration policy	Pages 14; 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 22-30
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 25-30
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 26-30
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., "claw-back");	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 such instruments 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: <ul style="list-style-type: none"> 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; 	Pages 31



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 of 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.	Pages 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 termination 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 TUF.

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:

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 compensations for termination of office or of the employment, differentiating the portion paid up-front 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 the 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 to 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.	
Pages 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**
-

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

Pages 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 shareholders' meeting [...] companies with listed shares shall make a report on the policy regarding remuneration and fees paid available to the public at the company registered offices, on its internet website or in any of the other ways established by CONSOB 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 the Consob Issuers' Regulation 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 the Remuneration Policy and Remuneration Paid and that "the resolution provided for by 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 the 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 the 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 confirmed on 20 April 2023 the management functions and delegated powers granted by resolution dated 6 June 2011, and reconfirmed on 20 April 2023 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.

On-target Annual Total Direct Compensation: 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 the 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.

Clawback: 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 for listed companies 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 li-

sted 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 internal 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 Executive Directors 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 appropriate preliminary 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.

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 2023-2025 is comprised of 11 Directors: Matteo Tiraboschi (Executive Chairman), Daniele Schillaci (Chief Executive Officer), Cristina Bombassei, Roberto Vavassori, Giancarlo Dallera, Manuela Soffientini, Michela Schizzi, 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 Chairman.

Economic Value Added - EVA: this indicates the economic growth of a company over time, defined as NOPAT (Invested Net Capital *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 its beneficiaries the opportunity to earn a multi-year cash bonus based on objectives set for the Company.

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

Net Financial Position: 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 20 April 2023 the Board confirmed the related management functions and powers. The Executive Chairman of Brembo S.p.A. is Matteo Tira-boschi.

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

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

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

Report: Brembo Group's Report on the 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 right 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 is a stakeholder 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).



brembo.com