

Relazione Annuale
sulle Remunerazioni
del Gruppo Brembo
2013

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	6
GLOSSARIO	7
SEZIONE I	11
Premessa	11
1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	11
1.1 Finalità e soggetti coinvolti.....	11
1.2 Comitato Remunerazione e Nomine	12
1.3 Consiglio di amministrazione.....	15
1.4 Assemblea degli azionisti.....	17
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti	17
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	17
2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA’ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	18
2.1 Contenuto della Politica	18
2.2 La Remunerazione dei componenti dell’Organo di Amministrazione.....	19
2.2.1 La Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche – Dirigenti con Responsabilità Strategiche	21
2.3 La Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale.....	23
2.4 Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione ed ad altri dirigenti	24
2.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	26
2.6 Patti di non concorrenza	26
SEZIONE II	27
Premessa	27
PRIMA PARTE.....	27
SECONDA PARTE.....	30
Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	31
Tabella 3b Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	34
Schema 7-ter Tab. 1 Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo	36

INTRODUZIONE

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Brembo SpA, quale capogruppo del Gruppo Brembo (di seguito, per brevità, il "Gruppo") con la redazione della Relazione Annuale sulle Remunerazioni (di seguito, per brevità, anche definita come "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione, anche permettendo agli investitori, e più in generale a tutti gli stakeholders, di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La Società traendo spunto dall'obbligo di predisporre la Relazione ha volontariamente deciso di ampliare la profondità delle informazioni fornite al fine di rafforzare la fiducia riposta dagli investitori e dal mercato attraverso una maggior trasparenza e *disclosure*. Gli amministratori con il presente documento intendono presentare all'assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione 2013 e anni successivi, ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa al 2012.

"La Politica Annuale sulle Remunerazioni" definisce i principi e le linee guida con le quali il Gruppo Brembo determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Sezione I della Relazione sulle Remunerazioni ex Art. 123-ter del TUF (inserito dal D. Lgs. 259/2010) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 18 marzo 2013 e viene sottoposta all'Assemblea convocata per il prossimo 23 aprile, in prima convocazione.

La "Relazione sulle Remunerazioni", ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni:

- La SEZIONE I che - con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulle Remunerazioni. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica. La prima sezione illustra quindi:
 - a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;

- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II che a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione, e che formano parte integrante della stessa. Tale sezione vuole permettere di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva retribuzione erogata o erogabile alla popolazione coperta dalla Relazione. La seconda sezione illustra nominativamente:
 - a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;
 - b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i vari compensi monetari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

In particolare la seguente Relazione si focalizza principalmente sui componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono 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 sulle Remunerazioni è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale 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 sulle Remunerazioni contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana (così come modificato in data 5 dicembre 2011), al quale la società aderisce.

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulle Remunerazioni sia stata predisposta in ottemperanza dell'art. 4.4.3, para ii) della "Procedura per le Operazioni con Parti correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Brembo S.p.a. in data 12 Novembre 2010 e sue successive modifiche.

GLOSSARIO

Amministratore delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito funzioni e deleghe gestionali come da deliberazione del 20/4/2012. L'amministratore Delegato di Brembo S.p.a. è l'Ing. Andrea Abbati Marescotti.

Amministratori esecutivi: sono Alberto Bombassei, Matteo Tiraboschi, Andrea Abbati Marescotti e Cristina Bombassei.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

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 dei soci: 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 attribuitigli 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 sulle remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulle Remunerazioni.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla Corporate Governance" approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria. Il documento racchiude in sé tutta una serie di indicazioni circa le "best practices" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

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

Comitato Controllo e Rischi¹: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori indipendenti o, in alternativa, può

¹ Già Comitato Controllo Interno nominato con delibera consiliare del 29.04.2011, il quale ha modificato la sua denominazione sempre mediante delibera consiliare del 17.12.2012 coerentemente con il Codice di Autodisciplina 2011.

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” (Codice di Autodisciplina, Principio 7.P.3).

Comitato Remunerazione e Nomine²: è costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Cda una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione (CdA): è l’organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Brembo S.p.a è composto da 11 amministratori: Alberto Bombassei, Matteo Tiraboschi, Andrea Abbati Marescotti, Cristina Bombassei, Giovanni Cavallini, Giancarlo Dallera, Giovanna Dossena, Pasquale Pistorio, Gianfelice Rocca, Pierfrancesco Saviotti e Umberto Nicodano. È l’organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine.

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. Brembo S.p.a ha individuato n. 4 soggetti elencati all’interno del presente documento.

EBITDA: chiamato anche “margine operativo lordo” o “MOL” è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell’azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

ECONOMIC VALUE ADDED - EVA: l’indice di misurazione della crescita del valore nel corso del tempo, definito come NOPAT – (Capital *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.

Executives: i Dirigenti di Brembo SpA.

Free Operating Cash Flow: indica il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa. È una misura dell’autofinanziamento e quindi della capacità dell’azienda di generare disponibilità liquide. Pari al Flusso di Cassa Operativo dato da EBITDA + Investimenti netti + Variazione Capitale Circolante.

² Già Comitato per la Remunerazione nominato con delibera consiliare del 29.04.2011, il quale ha modificato la sua denominazione sempre mediante delibera consiliare del 17.12.2012 in quanto, in un’ottica di maggiore razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività e sulla base delle competenze specifiche dei suoi componenti, gli è stata attribuita anche la funzione di Comitato Nomine coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina 2011.

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: indicatore del grado di indebitamento dell'impresa, dato dalla differenza tra debiti finanziari e crediti finanziari inclusa la liquidità.

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Brembo SpA, nominato dall'Assemblea, cui il Consiglio stesso ha attribuito funzioni e deleghe gestionali come da deliberazione del 6/6/2011. Il Presidente di Brembo SpA è l'Ing. A. Bombassei.

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, 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, contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 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 sulle Remunerazioni 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") rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).

Vice-Presidente Esecutivo: il Vice-Presidente Esecutivo è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito funzioni e deleghe gestionali come da deliberazione del 6/6/2011. Il Vice-Presidente Esecutivo di Brembo SpA è il Dott. Matteo Tiraboschi.

SEZIONE I

Premessa

“La Politica Annuale sulle Remunerazioni” riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Brembo S.p.A. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all’interno del Gruppo, con riferimento ai componenti dell’ Organo Amministrativo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, quindi, la seguente Relazione si focalizza sui componenti del Consiglio di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, e sui Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della “Politica sulle Remunerazioni”, in linea con i valori aziendali, è assicurare un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, allineato alle norme e alle aspettative degli *stakeholders*. La Politica ha anche una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, oltre che una finalità di riconoscimento e apprezzamento delle “*performance*”. Inoltre Brembo grazie alla propria “Politica sulle Remunerazioni” vuole motivare le risorse manageriali del Gruppo al raggiungimento di risultati sempre più sfidanti. La Politica, infatti, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici di medio-lungo termine. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di *performance* preventivamente indicati e determinati attraverso l’utilizzo di un Piano di Incentivazione annuale o di “Management by Objectives” (MBO) e di piani Piano di Incentivazione di medio-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 della Società, i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, l’Assemblea e il Collegio Sindacale.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Organo tecnico	Eventuali consulenti
Amministratore Delegato	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	Direzione Risorse umane e Organizzazione	Mercer
Amministratori Esecutivi	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	Direzione Risorse umane e Organizzazione	Mercer
Dirigenti con responsabilità strategiche	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	Direzione Risorse umane e Organizzazione	Mercer
Amministratori non Esecutivi	Assemblea, Consiglio di Amministrazione	Comitato Remunerazione e Nomine	Direzione Risorse umane e Organizzazione	
Collegio Sindacale	Assemblea		Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo	

1.2 Comitato Remunerazione e Nomine

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, 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” formato da Amministratori in maggioranza non esecutivi ed indipendenti, definendone compiti e poteri accogliendo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e nel rispetto degli obiettivi di seguito riassunti:

- formulare proposte riguardanti la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (ove presenti);
- monitorare l’applicazione delle deliberazioni assunte dall’Organo amministrativo;
- esaminare documenti relativi all’implementazione e/o revisione di piani di *stock options* o altri piani a base azionaria destinati al personale della Società;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la determinazione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella riunione del 17 dicembre 2012, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito, anche in un’ottica di maggiore razionalizzazione ed ottimizzazione delle attività e sulla base delle competenze specifiche dei

componenti del Comitato per la Remunerazione nominato il 29 aprile 2011 anche la funzione di Comitato per le Nomine, modificando coerentemente la sua denominazione in “Comitato Remunerazione e Nomine”.

Tale Comitato rimane in carica sino all’Assemblea di approvazione del Bilancio al 31.12.2013 ed è così composto:

- Consigliere non esecutivo, Umberto Nicodano [Presidente]³,
- Consiglieri non esecutivi e indipendenti, Giovanni Cavallini⁴ e Pierfrancesco Saviotti.

Il Comitato Remunerazione e Nomine opera secondo un Regolamento (contenuto nel Manuale di Corporate Governance Brembo), che è stato aggiornato dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2012 secondo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina 2011, al fine di:

- garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, del Vice Presidente Esecutivo, dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale, 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 potenziali conflitti di interesse;
- individuare la composizione ottimale del Consiglio stesso, 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.

Coerentemente con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina 2011, in tema di remunerazione il Comitato Remunerazione e Nomine svolge i compiti di seguito indicati:

- 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;
- formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;

³ La disposizione del Codice di Autodisciplina 2011 che prevede che il Comitato per la Remunerazione sia composto da soli amministratori Indipendenti avrà applicazione soltanto a partire dal prossimo rinnovo degli organi sociali, ossia all’assemblea di approvazione del bilancio d’esercizio chiuso al 31.12.2013.

⁴ Membro del Comitato con adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria

- 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;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formula proposte al Consiglio in merito alla Relazione sulla Remunerazione che gli amministratori devono presentare all'assemblea annuale per descrivere la politica relativa alle remunerazioni degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione ed esamina su segnalazione del Presidente, del Vice Presidente Esecutivo e dell'Amministratore Delegato gli argomenti che essi ritengono opportuno sottoporre al Comitato per gli aspetti di sua competenza;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Nel corso dell'esercizio 2012 il Comitato Remunerazione e Nomine ha tra l'altro proposto al Consiglio di adottare, mediante formale definizione, la Politica Generale per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto previsto dal Principio 6.P.4. del Codice di Autodisciplina, aggiornato al Dicembre 2011. L'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale politica verrà valutata periodicamente dal Comitato Remunerazione e Nomine.

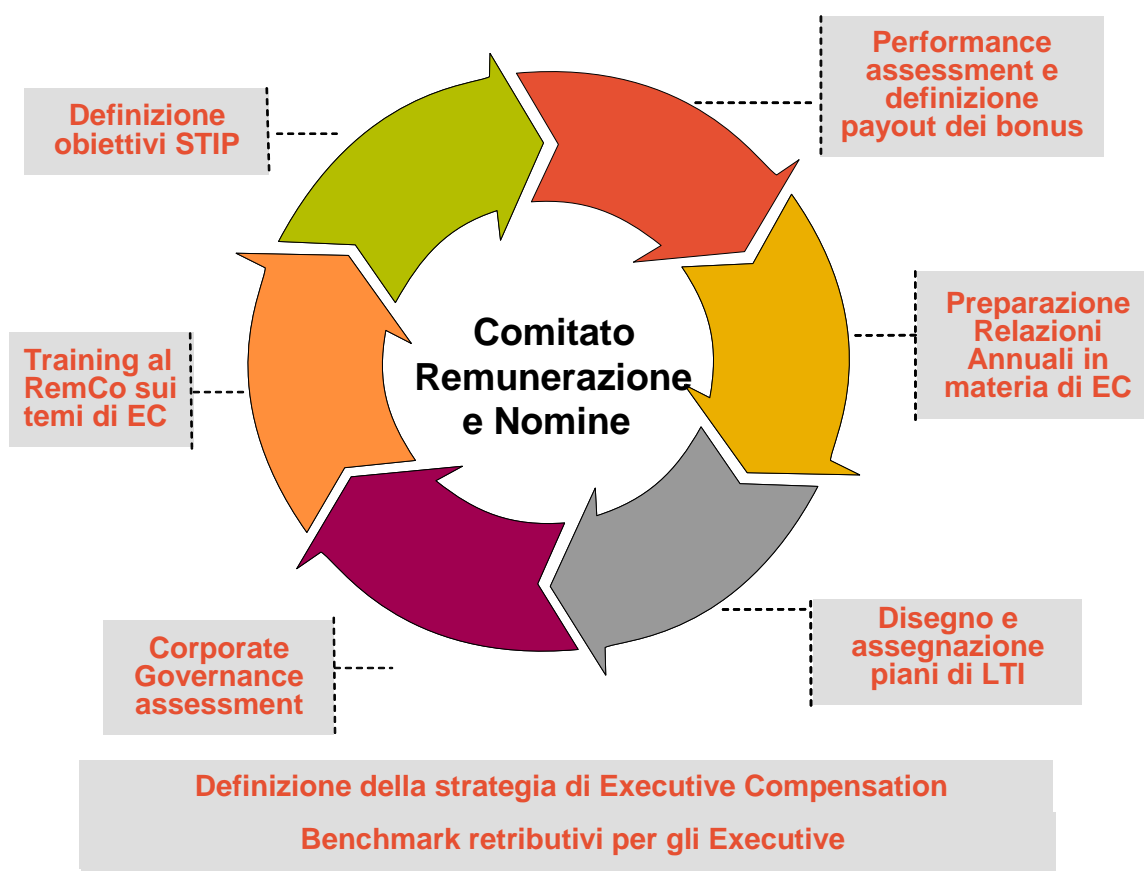
In conformità al disposto dell'articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, il Comitato Remunerazione e Nomine riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea.

Per maggiori informazioni sulle attività svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel corso del 2012 e sulle modalità del relativo funzionamento si rinvia a quanto contenuto nel capitolo 8 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2012, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

Si ricorda che nel corso del 2012, il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito complessivamente 2 volte (debitamente verbalizzate, di circa 1 ora e mezza ciascuna), con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato ha già svolto una riunione dedicata alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2012 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2013, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda comunque che l'attività del Comitato per le Remunerazioni si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato in alcune macro fasi, caratterizzate, in successione temporale, dalla loro focalizzazione su *performance assessment* e definizione del *payout* dei sistemi di remunerazione variabile, preparazione della Relazione sulla Remunerazione, analisi degli obiettivi dei sistemi di incentivazione variabile, *assessment* sulle principali pratiche in materia di *executive compensation*.



1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Brembo SpA è costituito da 11 amministratori: Alberto Bombassei (Presidente), Matteo Tiraboschi (Vice Presidente Esecutivo), Andrea Abbati Marescotti (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Cristina Bombassei, Giovanni Cavallini, Giancarlo Dallera, Giovanna Dossena, Pasquale Pistorio, Gianfelice Rocca, Pierfrancesco Saviotti e Umberto Nicodano.

I ruoli del Consiglio ai sensi dello Statuto e del Codice di Autodisciplina, limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione, sono:

- 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 per le Remunerazioni e Nomine. Tale remunerazione è determinata coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- esaminare e approvare i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione;
- definire il sistema di governo societario dell'emittente (ferme restando le competenze dell'Assemblea) e la struttura del gruppo;
- definire la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici dell'emittente;
- valutare l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'emittente nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- valutare il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando, periodicamente, i risultati conseguiti con quelli programmati;
- deliberare in merito alle operazioni dell'emittente e delle sue controllate, quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per l'emittente stesso: a tal fine stabilisce criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;
- effettuare, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del consiglio stesso e dei suoi comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica. Nel caso in cui il consiglio di amministrazione si avvalga dell'opera di consulenti esterni ai fini dell'autovalutazione, la relazione sul governo societario fornisce informazioni sugli eventuali ulteriori servizi forniti da tali consulenti all'emittente o a società in rapporto di controllo con lo stesso;
- tenuto conto degli esiti della valutazione di cui al punto precedente, esprimere agli azionisti, prima della nomina del nuovo consiglio, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna.

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;
- determinare il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- esprimersi con voto consultivo sulla Relazione stessa.

1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Brembo ha deciso di avvalersi di Towers Watson Italia e di Mercer Italia, in funzione di 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 "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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* per una migliore elaborazione della politica stessa, e coinvolge 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 Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, definisce ed adotta, la "Politica sulle Remunerazioni" nelle sue articolazioni e fonti normative interne, e nello specifico 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 di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante pubblicazione della Relazione sulle Remunerazioni.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2013.

Si ricorda che la Procedura per Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 Novembre 2010 esclude dall'applicazione della predetta procedura le deliberazioni assembleari di

cui all'art. 2389, primo comma, del Codice Civile relative a compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (ove costituito), le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 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 dei Soci di Brembo S.p.A. ai sensi dell'art.114-bis, TUF, e le relative operazioni volte a darvi esecuzione.

2 - INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 Contenuto della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" così come sintetizzata nella presente Sezione della "Relazione Annuale sulle Remunerazioni" fornisce un'informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business*, di rischio e la *performance* aziendale. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, inclusi il Presidente, il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato / Direttore Generale.

La finalità prima della "Politica sulle Remunerazioni" di Brembo è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società oltre che una finalità di "*performance*".

La Politica, attraverso sia la periodica revisione delle remunerazioni fisse in ottica di allineamento al mercato e garanzia di competitività, sia l'uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l'allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici in un orizzonte di medio – lungo termine.

Tale politica retributiva è stata definita tenendo anche conto delle prassi di mercato e in particolare delle politiche in essere presso aziende multinazionali italiane in materia di *executive compensation*.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Principio 6.P.4.).

Si precisa che sono stati apportati alcuni cambiamenti nella politica retributiva adottata dalla Società rispetto all'esercizio finanziario precedente in quanto è stato introdotto un nuovo sistema di incentivazione di lungo termine, pur in piena continuità col piano precedente. Tali cambiamenti sono compiutamente riflessi nella presente Relazione.

Inoltre, è volontà dell'azienda, al fine di garantire maggiore competitività e potenziale di *retention* nei confronti del mercato, allinearvi le proprie prassi di *executive compensation* comparando la propria posizione con quelle delle aziende ad essa assimilabili in termini di creazione di valore.

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

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

Di seguito sono altresì evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i soggetti indicati dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

2.2 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto da:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente Relazione, il CdA annovera tra:

- gli amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Cristina Bombassei, Giovanni Cavallini, Giancarlo Dallera, Giovanna Dossena, Pasquale Pistorio, Gianfelice Rocca, Pierfrancesco Saviotti, Umberto Nicodano⁵.

⁵ Il CdA, ai sensi del Manuale di Corporate Governance, in data 29 aprile 2011 ha attestato la sussistenza del requisito dell'indipendenza (per poi confermare la permanenza di tale requisito in data 2 marzo 2012 e 5 marzo 2013) secondo il Codice di

- gli amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Alberto Bombassei, il Vice Presidente Esecutivo Matteo Tiraboschi e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Andrea Abbati Marescotti.

In data 12 Maggio 2011 il Consiglio di Amministrazione di Brembo, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato l'attribuzione ai Consiglieri non investiti di particolari cariche, nell'ambito del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci nell'importo totale di Euro 2.500.000 (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.) i seguenti emolumenti:

- 35 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione;
- 20 mila euro per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e 15 mila euro per ciascun componente;
- 15 mila euro per il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e 10 mila euro per ciascun componente;
- 23 mila euro per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza⁶ e 10 mila euro per ciascun componente.

Per gli amministratori non investiti di particolari cariche (come innanzi definiti con la sola eccezione di Cristina Bombassei che partecipa al sistema incentivante annuale in qualità di dirigente della Società), in linea con le *best practices* 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.

In data 5 Marzo 2013, il Comitato Remunerazione e Nomine ha definito una proposta di incremento del monte complessivo dei compensi dell'Organo Amministrativo, ai fini dell'approvazione da parte del CdA, sentito altresì il parere del Collegio Sindacale portandolo a un massimo di 3,5 milioni di euro.

L'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31.12.2012 sarà chiamata a rideterminare ai sensi dell'art. 21 dello Statuto la remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione come precisato sopra.

Autodisciplina in capo ai seguenti 5 Amministratori non esecutivi: Giovanni Cavallini, Giancarlo Dallera, Pasquale Pistorio, Gianfelice Rocca, Pierfrancesco Saviotti. Nelle medesime date e per i medesimi amministratori è stata attestata la sussistenza e la permanenza del requisito di indipendenza secondo il TUF con l'aggiunta dell'amministratore Giovanna Dossena.

⁶ Il Presidente dell'OdV è l'Avvocato Marco Bianchi, libero professionista, Studio Castaldi Mourre & Partners, Milano.

2.2.1 La Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1.):

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

Il Consiglio nella definizione della Politica ha inoltre ritenuto opportuno che tali amministratori, in quanto esecutivi, siano destinatari di una Politica 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 (Principio 6.P.2.).

In data 5 Marzo 2013, il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi pacchetti spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente Esecutivo, Amministratore Delegato / Direttore Generale), che il Consiglio di Amministrazione del 6 Giugno 2011 e del 10 Novembre 2011 ha altresì identificato e confermato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In data 18/3/2013, il Consiglio di Amministrazione li ha approvati, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - ad eccezione del Presidente per il quale gli elementi costituenti la propria remunerazione sono esclusivamente l'emolumento come Consigliere di Amministrazione e la componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTIP) - si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL);
- un emolumento come Consigliere di Amministrazione;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTIP);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

La remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non superiore al 60% dell'*Annual Total Direct Compensation* a target (esclusa la componente di benefits);
- l'incentivo MBO (annuale) al raggiungimento degli obiettivi al livello target è pari ad una percentuale prestabilita della sola RAL con un peso generalmente del 50% di detto compenso. L'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 75% della RAL;
- la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTIP) annualizzata al raggiungimento degli obiettivi al livello target ha un peso del 66,6% di detto compenso. L'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 100% della RAL;
- il pacchetto di *benefits* prevede quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti aziende industriali) ed è integrato in materia di assicurazione medica e previdenza complementare;
- 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. In particolare nel 2012 il Consiglio di Amministrazione anche con il parere favorevole del Collegio Sindacale ha deliberato la remunerazione degli Amministratori esecutivi per l'anno 2013. La decisione viene presa con l'astensione dell'Amministratore interessato.

È 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, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre il Comitato Remunerazione e Nomine monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, e valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

L'analisi del posizionamento, la composizione tra le diverse componenti retributive e la competitività esterna è stata elaborata sulla base di uno studio richiesto dalla Direzione Risorse Umane di Brembo a Mercer Italia sull'attuale scenario delle prassi e politiche di remunerazione del Top Management (e del ruolo di Amministratore Delegato in particolare) tenendo in considerazione – in particolare - le prassi retributive di aziende italiane multinazionali comparabili con Brembo in termini di creazione del valore.

Le logiche e la filosofia sottostante alla composizione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è un tratto comune che permea anche la politica remunerativa per l'Alta Dirigenza, riconoscendo a tali soggetti un'articolazione nei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- un'eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTIP);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato 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: Sergio Pivato
- Sindaci Effettivi: Enrico Colombo e Mario Tagliaferri
- Sindaci Supplenti: Gerardo Gibellini e Marco Salvatore

In data 29 aprile 2011 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 dottori commercialisti e degli esperti contabili") in materia di compensi dei sindaci, l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo di euro 196.000 da ripartire tra Presidente e Sindaci Effettivi del Collegio.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sarà nuovamente determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2013 in occasione del rinnovo dello stesso.

Così come per gli amministratori è prevista la polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability anche per i Sindaci.

2.4 Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti del Consiglio di Amministrazione ed ad altri dirigenti

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del Gruppo e del Partecipante su base annua.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche, per i direttori generali e per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali obiettivi sono correlati alla *performance* annuale del Gruppo.

L'MBO relativo all'esercizio 2013 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella seduta del 18 marzo 2013. Tra i destinatari del medesimo sono inclusi il Vice Presidente Esecutivo e l'Amministratore Delegato.

Con riferimento agli obiettivi di natura puramente quantitativa 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.

In particolare in caso di non 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 obbiettiva del titolare) subirà una variazione positiva nell'ordine di un rapporto 4 ad 1 (per ogni 1% di miglior risultato rispetto al risultato atteso, 4% di incentivo in più erogato). Il Gruppo stabilisce un "tetto" massimo all'incentivo erogabile – pari al 150% - in caso superamento degli obiettivi target. Relativamente alle performance di natura progettuale anche queste sono limitate nella capacità di apprezzamento fino ad un livello massimo del 110%.

In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli amministratori investiti di particolari cariche e anche nel caso degli "Executive" l'incentivo complessivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 150% dell'incentivo conseguibile a target.

L'erogazione del MBO avviene sulla base dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dall'assemblea di approvazione di bilancio.

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, in data 18 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato il

Piano di Incentivazione 2013-2015 ed il relativo Regolamento. Con tale Piano si intende perseguire lo scopo di allineare gli interessi dei partecipanti a quelli dell'Azienda, consentendo ai primi di avvantaggiarsi dell'auspicato successo di Brembo nel prossimo triennio.

Del Piano sono titolari, oltre a Presidente, Vice Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, anche un ristretto numero di selezionati manager, per un totale di circa 30 persone.

Si tratta di un piano esclusivamente monetario, il quale prevede che, in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano, il partecipante maturi un incentivo LTI determinato in percentuale sulla rispettiva Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di riferimento; detta percentuale tiene conto dell'importanza strategica e criticità del ruolo, dell'impatto del ruolo sui risultati aziendali e della difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato. L'incentivo massimo non può essere superiore a 1,5 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi target.

All'elemento premiante della curva di *pay-out*, si contrappone al fatto che per valori inferiori all'*entry point* nessuna corresponsione (proporzionalmente alla quota dell'obiettivo di performance) sarà erogata.

In caso di mancato raggiungimento dei livelli target di uno o due dei tre Obiettivi di Performance, i Partecipanti manterranno comunque l'eventuale diritto di percepire il Premio per la quota parte corrispondente all'obiettivo (o obiettivi) raggiunto/i.

I costi dell'incentivazione LTIP sono inclusi negli obiettivi del Business Plan Triennale, di modo che il costo del piano LTIP sia "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi stessi.

L'attribuzione dell'incentivo è legata a 3 indicatori chiave di *performance*:

- *Economic Added Value* (o EVA) ovvero l'indice di misurazione della crescita del valore nel corso del triennio 2013-2015;
- *Free Operating Cash Flow* depurato degli effetti risultanti da fattori istituzionali, normativi, ecc., completamente al di fuori del controllo del management, rispetto al target dei singoli esercizi (2013, 2014 e 2015);
- rapporto tra POSIZIONE FINANZIARIA NETTA ed EBITDA (PFN/EBITDA) – sempre rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2013, 2014 e 2015.

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.

Con riferimento al Piano i soggetti competenti ad effettuare ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e a dare esecuzione a quanto previsto dal Regolamento, sono a) il Consiglio di Amministrazione per la parte del Piano relativa al Presidente; b) il Presidente, ove sub-delegato dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano relativa al Vice Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato di Brembo; c) il Presidente, il Vice 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 dal Vice Presidente Esecutivo e dall'Amministratore Delegato di Brembo

L'erogazione dell'incentivo di lungo termine avviene alla fine del triennio sulla base dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dall'assemblea di approvazione del bilancio.

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

Non sono previsti da parte del Gruppo Brembo accordi con Amministratori, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche 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.

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari cariche che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale con il Gruppo, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

2.6 Patti di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con i propri Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche e con *Executive* o altri ruoli con professionalità strategiche 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.

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.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella parte II, i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, nonché, in forma aggregata i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

PRIMA PARTE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2012). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della Relazione 2012.

Nel merito la Politica retributiva 2012 è stato oggetto di verifica dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina che ha confermato la sua coerenza e conformità alle decisioni di cui alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2012 è così risultata inoltre coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo sia di *pay-mix*.

In particolare la Politica retributiva 2012 è stata attuata mediante l'erogazione delle seguenti componenti ove applicabili (cfr. Sezione I, capitolo 2 della Relazione 2012):

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

Agli Amministratori non esecutivi, nel corso del 2012, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 Maggio 2011, sulla base della remunerazione complessiva dell'organo amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci del 29 Aprile 2011.

Per quanto riguarda il Presidente, sono stati erogati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 Maggio 2011, in base alla remunerazione complessiva dell'organo amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci del 29 Aprile 2011.

All'Amministratore Delegato è stato erogato il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 Giugno 2011, in base alla remunerazione complessiva dell'organo amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci del 29 Aprile 2011.

Al Vice Presidente Esecutivo è stato erogato il compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 Giugno 2011, in base alla remunerazione complessiva dell'organo amministrativo deliberata dall'Assemblea dei Soci del 29 Aprile 2011.

Gli importi relativi ai sopra ricordati compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella. 1.

Nel corso del 2013 sarà erogato l'incentivo del MBO per il *performance year* 2012. I risultati inerenti l'esercizio 2012 approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 5 marzo 2013, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di *performance* per i ruoli apicali pari al 122,65% nella scala percentuale di misurazione utilizzata.

In particolare, il valore erogato risulta quindi essere pari al 122,65% del valore previsto al target in considerazione della valutazione della *performance* aziendale in relazione al raggiungimento degli indicatori chiave di *performance* costituiti da EBITDA in valore assoluto di Gruppo, EBIT % di Gruppo, ROI % di Gruppo e fatturato di Gruppo, sia con riferimento all'Amministratore Delegato, sia per quanto riguarda il Vice-Presidente Esecutivo.

L'applicazione di tale punteggio ha determinato:

- per l'Amministratore Delegato, l'erogazione di un bonus di 367.950,03 euro pari al 61,325% della retribuzione annua lorda, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (150%) assegnati;
- per il Vice Presidente Esecutivo l'erogazione di un bonus di 183.974,98 euro pari al 61,325% della retribuzione annua lorda, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (100%) e massima (150%) assegnati.

Maggiori informazioni sono specificate alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3.

Nel 2013 sarà erogato anche il piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine 2010-2012. In particolare in favore del Presidente il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in attuazione di quanto previsto dalla Regolamento del Piano LTIP, il Consiglio di

Amministrazione ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo complessivo in misura pari a 1.486.333,33 euro (148,634% della remunerazione fissa complessiva).

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in attuazione di quanto previsto dalla Regolamento del Piano LTIP, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo complessivo in misura pari a 646.800 euro (107,80% della retribuzione annua lorda) a favore dell'Amministratore Delegato e ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo complessivo in misura pari a 395.882,61 euro (131,961 % della retribuzione annua lorda) a favore del VPE.

Per gli altri Dirigenti partecipanti al Piano LTIP sono stati attribuiti importi determinati secondo il relativo Regolamento, differenziato per livello di ruolo, fino ad un massimo complessivo pari al 38,808% della remunerazione fissa.

Gli incentivi attribuiti sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella 3.

Infine come previsto dalla Relazione sulla Remunerazione 2012 la Tabella 1, riporta il valore dei benefit riconosciuti nel 2012, 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 corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1														
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche														
A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1		2		3		4	5	6	7	8
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
Alberto Bombassei	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.000.000,00 €				1.486.333,33 €				2.486.333,33 €		
(III) Totale				1.000.000,00 €	0,00 €			1.486.333,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2.486.333,33 €	0,00 €	0,00 €
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo e Chief Financial Officer	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.000,00 €	(1)			579.857,59 €		17.878,52 €		1.147.736,11 €		
				250.000,00 €	(2)									
(III) Totale				550.000,00 €	0,00 €			579.857,59 €	0,00 €	17.878,52 €	0,00 €	1.147.736,11 €	0,00 €	0,00 €
Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600.000,00 €	(3)			1.014.750,03 €		21.967,18 €		1.636.717,21 €		
				100.000,00 €	(4)							100.000,00 €		
(III) Totale				700.000,00 €	0,00 €			1.014.750,03 €	0,00 €	21.967,18 €	0,00 €	1.736.717,21 €	0,00 €	0,00 €
Cristina Bombassei	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				89.713,65 €	(5)			21.879,36 €		10.619,13 €		122.212,14 €		
				35.000,00 €	(6)	5.000,00 €	(7)					40.000,00 €		
(III) Totale				124.713,65 €	5.000,00 €			21.879,36 €	0,00 €	10.619,13 €	0,00 €	162.212,14 €	0,00 €	0,00 €
Giovanni Cavallini	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €		30.000,00 €	(8)					65.000,00 €		
(III) Totale				35.000,00 €	30.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	65.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Giancarlo Dallera	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €		25.000,00 €	(9)					60.000,00 €		
(III) Totale				35.000,00 €	25.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	60.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Pasquale Pistorio	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €		15.000,00 €						50.000,00 €		
(III) Totale				35.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Gianfelice Rocca	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €								35.000,00 €		
(III) Totale				35.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €	0,00 €	0,00 €

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A Nome e Cognome	B Carica	C Periodo per cui è stata ricoperta la carica	D Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierfrancesco Saviotti	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	10.000,00 €					45.000,00 €		
(II) Totale				35.000,00 €	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Giovanna Dossena	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €						35.000,00 €		
(II) Totale				35.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Umberto Nicodano	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	15.000,00 €					50.000,00 €		
(II) Totale				35.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Sergio Pivato	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84.000,00 €						84.000,00 €		
(II) Totale				84.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	84.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Enrico Maria Colombo	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00 €						56.000,00 €		
(II) Totale				56.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	56.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Mario Tagliaferri	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Fino alla data di approvazione del bilancio al 31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00 €						56.000,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegate				33.661,00 €						33.661,00 €		
(II) Totale				89.661,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	89.661,00 €	0,00 €	0,00 €
(1) A titolo di Retribuzione Annua Lorda (2) Compenso come Vice Presidente Esecutivo deliberato dal Cda in data 12 maggio 2011 (Compenso ex art. 2389 comma 1) (3) A titolo di Retribuzione Annua Lorda (4) Compenso come Amministratore delegato deliberato dal Cda in data 12 maggio 2011 (Compenso ex art. 2389 comma 1) (5) A titolo di Retribuzione Annua Lorda (6) Compenso deliberato dal Cda in data 12 maggio 2011 (Compenso ex art. 2389 comma 1) (7) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (già Comitato per il Controllo Interno) (8) Di cui: 20.000 come Presidente Comitato Controllo e Rischi e 10.000 come membro Comitato Remunerazione (9) Di cui: 15.000 come membro del Comitato Controllo e Rischi e 10.000 come membro Organo di Vigilanza												

Tabella 3b Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

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	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Alberto Bombassei	Presidente Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI (30/03/2010)	592.166,67 €				894.166,67 €		
(III) Totale			592.166,67 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	894.166,67 €	0,00 €	0,00 €
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo e Chief Financial Officer								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	183.974,98 €						
		LTI (30/03/2010)	161.332,61 €				234.550,00 €		
(III) Totale			345.307,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	234.550,00 €	0,00 €	0,00 €
Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	367.950,03 €						
		LTI (30/03/2010)	361.800,00 €				285.000,00 €		
(III) Totale			729.750,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	285.000,00 €	0,00 €	0,00 €
Cristina Bombassei	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	21.879,36 €						
(III) Totale			21.879,36 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

**Schema 7-ter Tab. 1 Partecipazioni dei componenti degli Organi di
amministrazione e di controllo**

Schema 7-ter. Tab. 1**Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Giancarlo Dallera	Consigliere di Amministrazione	Brembo SpA	38.000			38.000
Alberto Bombassei	Presidente Consiglio di Amministrazione	Brembo SpA	37.744.753			37.744.753