



FRENI BREMBO S.p.A.

Sede sociale: Curno (BG) Via Brembo, 25, Italia

Capitale sociale versato: Euro 34.727.914,00

E-mail: ir@brembo.it <http://www.brembo.com>

REA di Bergamo - Codice fiscale e P.IVA: n° 00222620163

* * *

DOCUMENTO INFORMATIVO

ai sensi dell'art. 114 bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrati, e dall' 84 bis, comma 1, del Regolamento approvato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato,

relativo al

**“PIANO DI INCENTIVAZIONE TRIENNALE (2010 - 2012) PER AMMINISTRATORI
ESECUTIVI ED ALTA DIRIGENZA”**

DI BREMBO S.P.A.

30 marzo 2010

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), è redatto ai sensi dell'art. 84 *bis*, comma 1, del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato (il “**Regolamento Emittenti**”) ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, ove disponibili, in fase di attuazione del Piano, secondo le modalità di cui all'art. 84 *bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Brembo S.p.A., sita in Curno (BG), Via Brembo 25, nonché sul sito internet di Brembo S.p.A. (www.brembo.it) ed è stato, altresì, trasmesso a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Il Documento Informativo ha ad oggetto il *Piano di incentivazione monetaria (2010-2012) destinato ad Amministratori Esecutivi ed Alta Dirigenza*” (il “**Piano**”) approvato dal consiglio di amministrazione di Brembo S.p.A., riunitosi il 30 marzo 2010, e sottoposto, ai sensi dell'art. 114 *bis*, primo comma, del

D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “TUF”) all’approvazione dell’assemblea ordinaria di Brembo S.p.A., convocata il 27/29 aprile 2010, rispettivamente in prima e seconda convocazione.

In relazione al predetto piano si precisa che lo stesso, oggetto del Documento Informativo, è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114 *bis*, terzo comma, del TUF e dell’art. 84, *bis*, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto ad alcuni dei soggetti qualificabili come “soggetti rilevanti” ai sensi dell’art. 152 *sexies*, comma 1, lett. c) del Regolamento Emittenti.

DEFINIZIONI

Sono di seguito riportate, in ordine alfabetico, tutte le definizioni utilizzate nel Documento Informativo.

Amministratore Delegato	indica l’amministratore delegato di Brembo.
Assemblea	indica l’assemblea della Società.
Brembo S.p.A. o Freni Brembo S.p.A.	Brembo S.p.A., o Freni Brembo S.p.A., con sede legale in Curno (BG), Via Brembo 25, capitale sociale sottoscritto e versato Euro 34.727.914,00, composto da numero 66.784.450 azioni da nominali Euro 0,52 (zero virgola cinquantadue) cadauna, iscritta al Registro delle Imprese di Bergamo al n. 00222620163.
Beneficiari	indica i dipendenti e gli amministratori esecutivi di Brembo o delle Società Controllate, individuati ai sensi del Regolamento, a cui potrà essere corrisposto, in virtù del Piano, il Premio.
Bonus annuale	indica il premio annuale in denaro che è riconosciuto, rispettivamente, da Brembo e dalle Società Controllate ai propri dirigenti, in base agli obiettivi ed ai piani di incentivazione annuali in vigore e concordati con ciascun soggetto.
Comitato per la Remunerazione	indica il comitato per la remunerazione della Società istituito e nominato dal Consiglio di Amministrazione.
Consiglio di Amministrazione	indica il consiglio di amministrazione della Società.
Data di Erogazione	indica la data del 30 giugno 2013 alla quale, in caso in raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , il Premio previsto dal Piano potrà essere effettivamente erogato a ciascun Beneficiario che ne sia ancora parte in base a quanto previsto nel Regolamento.
Documento Informativo	indica il presente documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84 <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi Paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 3 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

EBITDA	indica l'utile aziendale di Gruppo misurato al netto di imposte, tasse, delle svalutazioni e degli ammortamenti nel Periodo di Riferimento.
<i>Free Operating Cash Flow</i> o FOCF	indica il flusso operativo di cassa di Gruppo relativo agli esercizi 2010, 2011 e 2012 calcolato come il risultato della somma di: (i) EBITDA, (ii) investimenti netti e (iii) variazione del capitale circolante.
Giusta Causa	indica una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro con il Beneficiario, ivi comprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, (i) la violazione da parte dei Beneficiari di norme di legge inerenti il rapporto di lavoro; (ii) la condanna penale da parte dei Beneficiari per delitto doloso o colposo.
Gruppo	indica Brembo e tutte le società da essa controllate e/o partecipate direttamente o indirettamente ai sensi degli artt. 2359 e seguenti del codice civile (ivi comprese, quindi, le Società Controllate), i cui risultati impattano sui risultati del Gruppo
<i>Manager</i>	indica i soggetti potenzialmente individuati come Beneficiari del Piano all'interno delle seguenti categorie: <ul style="list-style-type: none"> - amministratore delegato di Società Controllate; - il personale che abbia un rapporto di lavoro subordinato con Brembo o con Società Controllate in Italia e all'estero, e sia compreso in una delle seguenti categorie: <ul style="list-style-type: none"> (a) personale avente qualifica di dirigente presso Brembo; (b) personale avente qualifica di dirigente presso Società Controllate aventi sede legale in Italia; (c) personale non avente qualifica di dirigente presso Brembo o Società Controllate avente sede legale in Italia; (d) personale avente qualifica di dirigente ovvero qualifiche equivalenti presso Società Controllate aventi sede legale all'estero; (e) personale non avente qualifica di dirigente o qualifica equivalente presso Società Controllate aventi sede legale all'estero.
Obiettivi di <i>Performance</i>	indica gli obiettivi stabiliti sulla base dei seguenti indicatori (i) <i>Total Shareholder Return</i> , (ii) <i>Free Operating Cash Flow</i> e (iii) rapporto tra PFN ed EBITDA.
Organi Delegati	indica i soggetti di volta in volta competenti ad effettuare ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa

determinazione, ed a dare esecuzione a quanto previsto dal Regolamento ed, in particolare, (i) il Consiglio di Amministrazione per la parte del Piano spettante al Presidente; (ii) il Presidente, ove sub-delegato dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano afferente al direttore generale di Brembo; (iii) il Presidente, l'Amministratore Delegato o altro consigliere, in via disgiunta tra loro, ove sub-delegati dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano afferente ai *Manager* diversi dal Direttore Generale di *Brembo*.

Periodo di Riferimento	indica il periodo compreso fra il 1° gennaio 2010 ed il 31 dicembre 2012.
Piano	indica il <i>Piano di incentivazione monetaria (2010-2012) destinato ad Amministratori Esecutivi ed Alta Dirigenza</i> approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2010 sottoposto, ai sensi dell'art. 114 <i>bis</i> del TUF, all'approvazione dell'Assemblea, convocata per il 27/29 aprile 2010, rispettivamente in prima e seconda convocazione.
Presidente	indica il presidente di Brembo.
Premio	indica l'incentivazione di carattere monetario che i Beneficiari potranno percepire in esecuzione del Piano.
Prezzo Ufficiale	indica, in relazione ai titoli quotati sull'MTA ed ai sensi dell'art. 4.1.7 del vigente Regolamento dei Mercati Organizzati e Gestiti da Borsa Italiana S.p.A. di Borsa, il prezzo medio ponderato dell'intera quantità dello strumento medesimo negoziata nel mercato durante la seduta.
Regolamento	indica il regolamento esecutivo del Piano che ne disciplina i criteri, le modalità ed i termini di attuazione, approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2010.
Regolamento Emittenti	indica il Regolamento approvato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Retribuzione lorda annua di Riferimento o RALM	indica il compenso medio annuale corrisposto ai dipendenti nel Periodo di Riferimento, al lordo di oneri, tasse e tributi, e non comprensivo del Bonus annuale, di altri bonus, indennità, <i>fringe benefits</i> e qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
Scheda di Adesione	indica la comunicazione scritta, controfirmata per adesione dal Beneficiario, con cui Brembo designa nominativamente ciascun Beneficiario del Piano

Società Controllate	indica le società di diritto italiano o estero soggette al controllo di Brembo ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
<i>Target Opportunity</i>	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, l'ammontare di Premio potenzialmente riconoscibile allo stesso Beneficiario, sulla cui base è calcolato, in base al livello di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , il Premio effettivo.
<i>Total Shareholder Return - TSR</i>	indica la variazione del prezzo del titolo Brembo sommata al flusso di dividendi eventualmente assegnati nel Periodo di Riferimento, calcolata come il rapporto fra (i) la differenza tra la media del Prezzo Ufficiale del titolo Brembo nel mese di dicembre 2012 e la media del Prezzo Ufficiale del titolo Brembo nel mese di gennaio 2010, sommati i dividendi eventualmente pagati nel Periodo di Riferimento e (ii) la media del Prezzo Ufficiale del titolo Brembo nel mese di gennaio 2010.

1. SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1 **Indicazione nominativa dei destinatari del piano che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'Emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano è destinato, *inter alia*, agli amministratori esecutivi di Brembo e delle Società Controllate.

In conformità al Regolamento, il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 30 marzo 2010, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha indicato quali potenziali Beneficiari del Piano, *inter alia*, il Presidente e Amministratore Delegato, Alberto Bombassei e il CFO della Società Matteo Tiraboschi ed ha qualificato gli stessi come Beneficiari di fascia 1 (in conformità a quanto indicato al successivo paragrafo 1.2 e per gli effetti di cui al successivo Paragrafo 2.3).

1.2 **Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale Emittente.**

Il Piano è destinato (oltre che ai soggetti indicati al precedente Paragrafo 1.1) ai *Manager* intesi, ai sensi del Regolamento, come il personale che abbia un rapporto di lavoro con Brembo o con Società Controllate in Italia e all'estero, e sia compreso in una delle seguenti categorie:

- (a) personale avente qualifica di dirigente presso Brembo;
- (b) personale avente qualifica di dirigente presso Società Controllate aventi sede legale in Italia;
- (c) personale non avente qualifica di dirigente presso Brembo o Società Controllate avente sede legale in Italia;
- (d) personale avente qualifica di dirigente ovvero qualifiche equivalenti presso Società Controllate aventi sede legale all'estero;
- (e) personale non avente qualifica di dirigente o qualifica equivalente presso Società Controllate aventi sede legale all'estero.

Il Regolamento stabilisce che i Beneficiari siano suddivisi in due fasce, a ciascuna della quali corrisponde una diversa percentuale di Premio rispetto alla relativa RALM (come illustrato al successivo Paragrafo 2.3), tenuto conto (i) dei diversi livelli di responsabilità, (ii) del contributo ai risultati economici dell'impresa e (iii) della posizione nell'organizzazione aziendale di appartenenza, sulla base della metodologia aziendale di pesatura organizzativa delle posizioni, già utilizzata per la definizione delle politiche retributive all'interno del Gruppo.

In conformità al Regolamento, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi il 30 marzo 2010 ha indicato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, quali potenziali Beneficiari del Piano 29 *Manager*, di cui:

- 7 *Manager* di Brembo titolari di ruoli di vertice, aventi, in particolare, funzioni di direttore divisioni e direttore *business unit* di primo livello e direttori centrali membri del comitato esecutivo di Gruppo (individuati, insieme al Presidente e Amministratore e al CFO di Brembo, come potenziali Beneficiari di fascia 1) e
- 22 *Manager* di Brembo o di Società Controllate che detengono il potere di adottare decisione di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo, quali direttori generali paese, direttori *business unit* di secondo livello e direttori centrali (individuati come potenziali Beneficiari di fascia 2).

(Per la descrizione dettagliata degli incentivi monetari spettanti ai Beneficiari, rispettivamente, di fascia 1 e 2 si veda il successivo Paragrafo 2.3)

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi

a) soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati nell'art. 152 sexies, comma 1, lettera c)- c.2 del Regolamento Emittenti nella società emittente azioni.

In conformità al Regolamento, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi il 30 marzo 2010, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha indicato quali potenziali Beneficiari del Piano i seguenti soggetti che svolgono funzione di direzione in Brembo:

- Antonio Braiato (Direttore Generale Divisione Sistemi Auto e Veicoli Commerciali)
- Giovanni Canavotto (Direttore Generale Divisione Dischi Freno)
- Riccardo Cesarini (Direttore Performance Group)
- Nicolas De Guadmont (Direttore Business Unit Aftermarket)
- Paolo Ferrari (Direttore Risorse Umane e Organizzazione)
- Paolo Magri (Direttore Business Unit Moto)
- Roberto Vavassori (Direttore Business Development e Marketing).

b) soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicato nell'art. 152 sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti.

Non applicabile in quanto dall'ultimo bilancio di Brembo, approvato, non emergono partecipazioni in società controllate il cui valore contabile della partecipazione rappresenti più del 50% dell'attivo patrimoniale di Brembo.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non applicabile.

1.4 Descrizione ed indicazione numerica, separata per categorie:

a) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente azioni, indicati nell'articolo 152 sexies, comma 1, lettera c)-c.2 del Regolamento Emittenti.

In conformità al Regolamento, il Consiglio di Amministrazione, riunitosi il 30 marzo 2010, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha indicato quali potenziali Beneficiari del Piano, 22 *Manager* che detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società e del Gruppo (quali direttori generali paese, direttori *business unit* di secondo livello e direttori centrali).

b) dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, indicati nell'art. 152 sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del Regolamento Emittenti.

Non applicabile in quanto dall'ultimo bilancio di Brembo, approvato, non emergono partecipazioni in società controllate il cui valore contabile della partecipazione rappresenti più del 50% dell'attivo patrimoniale di Brembo.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano

Non applicabile.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano - Informazioni di dettaglio

In linea con la prassi diffusa in ambito nazionale ed internazionale, la politica remunerativa adottata dalla Società, è tesa alla correlazione fra gli emolumenti riconosciuti agli amministratori esecutivi ed all'alta dirigenza di Brembo e delle Società Controllate ed i risultati economici conseguiti dal Gruppo, al fine di perseguire, in ottica di lungo periodo, l'allineamento degli interessi dei diversi attori sociali. A tal fine, la Società prevede una politica retributiva del *management* del Gruppo costituita da componenti remunerative fisse e variabili.

In particolare, in tale contesto, è intenzione della Società, attraverso l'adozione del Piano che prevede il riconoscimento di un incentivo monetario al raggiungimento di obiettivi di *performance*, di medio e lungo periodo, prefissati e condivisi, favorire l'incentivazione nel medio-lungo termine degli amministratori esecutivi e dei dipendenti del Gruppo che occupano le posizioni di maggior rilievo con una più diretta responsabilità sui risultati aziendali, con il conseguente effetto di favorire l'allineamento degli interessi dei predetti soggetti agli interessi degli azionisti di Brembo.

Alla luce ed ai fini del perseguimento degli obiettivi pocanzi illustrati, è previsto che il Piano abbia un periodo di riferimento di durata triennale, corrispondente alla durata ed all'arco temporale di riferimento del piano di gestione del Gruppo, anch'esso triennale (2010-2012), sulla cui base sono definitivi i *target* degli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo che il Gruppo deve conseguire al fine del riconoscimento ai Beneficiari dell'incentivo monetario stabilito dal Piano. Nel contesto della politica retributiva del Gruppo (sopra illustrata), tale arco temporale appare coerente ed idoneo rispetto all'obiettivo del conseguimento dei risultati strategici aziendali, previsti per il medio-lungo periodo, anche grazie al riconoscimento ai Beneficiari, in caso di raggiungimento di detti risultati, di un bonus monetario che sia parametrato alle *performance*.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari - Informazioni di dettaglio

In ragione delle finalità descritte nel precedente Paragrafo 2.1, il Piano prevede, in particolare, il riconoscimento ai Beneficiari di un bonus monetario (Premio) il cui importo sarà stabilito al termine del Periodo di Riferimento sulle base dei risultati effettivamente conseguiti nello stesso Periodo di Riferimento.

Nello specifico, l'erogazione del Premio spettante a ciascuno dei Beneficiari sarà determinata, dagli Organi Delegati, di volta in volta competenti, sulla base del livello di raggiungimento, da parte della Società e del Gruppo, di determinati risultati legati ai seguenti indicatori (gli Obiettivi di *Performance*):

- *Total Shareholder Return (TSR)* calcolato come il risultato del rapporto fra (i) la differenza tra la media dei Prezzi Ufficiali del titolo Brembo nel corso del mese di dicembre 2012 e la media dei Prezzi Ufficiali del titolo Brembo nel corso del mese di gennaio 2010, sommati i dividendi pagati nel Periodo di Riferimento, e (ii) la media dei Prezzi Ufficiali del titolo Brembo nel corso del mese di gennaio 2010;
- *Free Operating Cash Flow* inteso come il flusso operativo di cassa del Gruppo nel Periodo di Riferimento rispetto agli obiettivi del piano gestionale triennale (2010-2012) del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione, depurato – a insindacabile giudizio degli Organi Delegati - degli effetti (positivi e negativi) risultanti da fattori istituzionali, normativi, ecc., completamente al di fuori del controllo del *management*;

- rapporto tra PFN ed EBITDA nel Periodo di Riferimento.

Per ciascuno degli Obiettivi di *Performance*, pocanzi illustrati, sono stabiliti dei livelli target avuto rispettivamente riguardo a:

- con riferimento al *Total Shareholder Return*, il posizionamento del titolo Brembo al quarto posto rispetto ad un *peer group* di otto società comparabili (italiane e straniere). La quota parte del *payout* relativo al *Total Shareholder Return* sarà determinata in un *range* compreso tra 0 e 150%, a seconda del posizionamento del titolo Brembo rispetto al predetto *peer group* di otto società comparabili ;
- con riferimento al *Free Operating Cash Flow*, gli obiettivi annuali per ciascun esercizio del Periodo di Riferimento e l'obiettivo triennale per l'intero Periodo di Riferimento rivenienti dal piano gestionale triennale (2010-2012) di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. La quota parte del *payout* relativo al *Free Operating Cash Flow* sarà determinata in un *range* compreso tra 0 e 150%, a seconda del livello di raggiungimento dei livelli target fissati con riferimento allo stesso *Free Operating Cash Flow* (secondo quanto illustrato al successivo Paragrafo 2.3);
- con riferimento al rapporto tra PFN ed EBITDA nel Periodo di Riferimento, il valore di tale indicatore riveniente dal piano gestionale triennale (2010-2012) di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione. La quota parte del *payout* relativo al rapporto tra PFN/EBITDA sarà determinata in un *range* compreso tra 0 e 150%, a seconda del livello di raggiungimento dei livelli target fissati con riferimento allo stesso rapporto tra PFN/EBITDA (secondo quanto illustrato al successivo Paragrafo 2.3).

Il Regolamento stabilisce altresì che, ai fini dell'erogazione del Premio (nella misura che sarà stabilita secondo quanto illustrato al successivo Paragrafo 2.3), debbono essere raggiunti i livelli target fissati con riferimento ad almeno due dei tre Obiettivi di *Performance*.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione - Informazioni di dettaglio

Una volta accertati i presupposti per l'erogazione del Premio (sulla base di quanto illustrato al precedente Paragrafo 2.2), gli Organi Delegati, di volta in volta competenti, determineranno l'accantonamento accumulato da ciascun Beneficiario in ragione del livello di raggiungimento di ciascun Obiettivo di *Performance*, sulla cui base sarà stabilita, dagli stessi Organi Delegati, la misura del Premio spettante a ciascuno Beneficiario tenuto conto dei criteri di seguito illustrati.

- (a) Target Opportunity:
 - i. con riferimento ai Beneficiari di fascia 1 il Regolamento prevede che la *Target Opportunity* di ciascun Beneficiario sia non inferiore al 100% e, al massimo, non superiore al 150% della relativa RALM;
 - ii. con riferimento ai Beneficiari di fascia 2 il Regolamento prevede che la *Target Opportunity* di ciascun Beneficiario sia non inferiore al 75% e, al massimo, non superiore al 112,5% della relativa RALM.
- (b) Peso percentuale di ciascun Obiettivo di *Performance* rispetto alla *Target Opportunity* e meccanismo di calcolo del Premio:
 - i. *Total Shareholder Return* pari al 30% della *Target Opportunity*, accantonabile in un'unica soluzione al termine del Periodo di Riferimento. Il relativo accumulo è possibile solo a condizione che il TSR nel Periodo di Riferimento sia superiore di almeno un punto percentuale rispetto alla media dei valori dell'Euribor, da rilevare trimestralmente nel Periodo di Riferimento, in base ai valori pubblicati su "Il Sole 24 Ore", a partire dalla fine del mese di marzo 2010.
 - ii. *Free Operating Cash Flow* pari al 35% della *Target Opportunity*. L'accantonamento complessivo, per accumulo, è determinato annualmente per il 20% in caso di

raggiungimento del livello *target* stabilito per il relativo esercizio ed il restante 40%, al termine del Periodo di Riferimento, in caso di raggiungimento del livello *target* stabilito per il triennio 2010-2012;

- iii. rapporto tra PFN di Gruppo ed EBITDA di Gruppo pari al 35% della *Target Opportunity*. L'accantonamento complessivo, per accumulo, è determinato annualmente per il 33,33% dal raggiungimento del livello target stabilito per il relativo esercizio.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risulta che vi siano state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 marzo 2010, l'Assemblea che si riunirà il 27/29 aprile 2010, rispettivamente in prima e seconda convocazione, è chiamata a deliberare l'approvazione del Piano, che le sarà sottoposto nei termini descritti nel presente Documento Informativo, nonché il conferimento, a tal fine, al Consiglio di Amministrazione dei poteri necessari per l'attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto di termini e condizioni stabiliti dalla medesima Assemblea.

In particolare, ai fini del Piano, sarà competenza del Consiglio di Amministrazione, ove approvato dall'Assemblea, (i) con riferimento alla porzione di Piano afferente al Presidente, ad esito della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (come illustrato nel precedente Paragrafo 2.2) determinare l'ammontare di Premio di competenza del Presidente; (ii) apportare eventuali modifiche al Piano (secondo quanto illustrato al successivo Paragrafo 3.3) (iii) ove ritenuto opportuno, rinnovare il Piano (secondo quanto illustrato al successivo Paragrafo 4.3), (iv) in generale, compiere qualsiasi atto necessario e/o opportuno per dare attuazione al Piano e (v) adempiere agli obblighi di presentazione alle competenti Autorità di Vigilanza delle informazioni e delle comunicazioni eventualmente previste dalla normativa vigente ad applicabile, nonché agli obblighi informativi nei confronti del mercato.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Oltre a quanto indicato nel precedente Paragrafo 3.1, il Regolamento prevede che sia compito degli Organi Delegati, di volta in volta competenti: (i) stabilire definitivamente i Beneficiari sulla base di un giudizio discrezionale che, tenga principalmente conto, con riferimento a ciascuno di essi,

dell'importanza strategica e criticità del ruolo, dell'impatto del ruolo sui risultati aziendali e della difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato; (ii) verificare il raggiungimento dei livelli target stabiliti per gli Obiettivi di *Performance* (secondo quanto illustrato al precedente Paragrafo 2.2); (iii) stabilire la misura del Premio di spettanza di ciascun Beneficiario secondo quanto illustrato al precedente Paragrafo 2.3).

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Regolamento prevede che, in caso di eventuali modificazioni intervenute nello stato attuale della normativa previdenziale e fiscale e di ogni altra normativa o regolamentazione (anche di autodisciplina) applicabile ovvero nella relativa interpretazione ed applicazione, tali da comportare la necessità di modificare di conseguenza il Piano, il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà, dandone adeguata evidenza, di provvedere ad apportare tali modifiche al Piano, cercando di preservarne il più possibile il contenuto sostanziale.

Ai sensi del Regolamento il Consiglio di Amministrazione, ha altresì il diritto, a proprio discrezionale ed insindacabile giudizio, di modificare i livelli *target* stabiliti per gli Obiettivi di *Performance*, a seguito di eventi straordinari che possano incidere sostanzialmente sulla possibilità di raggiungimento degli stessi.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

In ossequio alle disposizioni di legge, il Presidente e il CFO si sono, rispettivamente astenuti dalle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione per le parti riguardanti ciascuno di essi. Si segnala inoltre che il ruolo e la funzione di Organi Delegato, ai sensi del Regolamento, sono assolte da diversi soggetti in relazione ai diversi Beneficiari. In particolare, rivestono la funzione di Organo Delegato, rispettivamente: (i) il Consiglio di Amministrazione per la parte di Piano afferente al Presidente; (ii) il Presidente per la parte di Piano afferente al direttore generale di Brembo e (iii) il Presidente, l'Amministratore Delegato o altro consigliere, in via disgiunta tra loro, per la parte di Piano afferente ai *Manager* diversi dal direttore generale di Brembo.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84 *bis*, primo comma, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 marzo 2010, ha approvato il da sottoporre all'Assemblea, nei termini descritti nel presente Documento Informativo. Fermo restando quanto indicato al precedente Paragrafo 3.5, tale decisione è stata assunta collegialmente previo parere del Comitato per la Remunerazione che si è riunito in pari data.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84 *bis*, quinto comma, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì la corresponsione di un Premio. Per quanto concerne l'indicazione dei Beneficiari e la definizione dell'ammontare del predetto Premio si rimanda rispettivamente al precedente Capitolo 1 e ai Paragrafi 2.2 e 2.3 che precedono.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Alla data del 30 marzo 2010, corrispondente alla data della riunione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione del Piano, il titolo Brembo ha quotato € 5,705.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*
- ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*
 - (a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero*
 - (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari ma la corresponsione si un incentivo in denaro.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano ha ad oggetto la corresponsione ai Beneficiari di un incentivo in denaro, in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* stabiliti e verificati al termine del Periodo di Riferimento.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Regolamento prevede che il Piano operi con riferimento al triennio 2010-2012.

Alla Data di Erogazione verrà corrisposto il Premio agli aventi diritto, una volta verificato il raggiungimento dei livelli *target* stabiliti per gli Obiettivi di *Performance*, da parte degli Organi Delegati di volta in volta competenti, ad esito dell'approvazione del bilancio consolidato del Gruppo relativo all'esercizio 2012, e stabilito, da parte dei medesimi Organi Delegati, l'ammontare del Premio spettante a ciascun Beneficiario.

Con riferimento a ciascun singolo Beneficiario, il Piano entra in vigore a partire dalla data di accettazione, da parte dello stesso Beneficiario, del Regolamento e della Scheda di Adesione e scade automaticamente alla Data di Erogazione del relativo Premio (come illustrato al successivo Paragrafo 4.3.)

In proposito il Regolamento stabilisce che a ciascun Beneficiario sia data comunicazione scritta del suo inserimento nel Piano, mediante invio di una copia del Regolamento e della relativa Scheda di Adesione.

4.3 Il termine del Piano

Il Piano, riferito agli esercizi 2010-2012, avrà termine alla Data di Erogazione, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Brembo di deliberare, sulla base dei risultati conseguiti, il rinnovo del Piano.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì la corresponsione di un incentivo in denaro.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa Società o a terzi

Non applicabile.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Regolamento del Piano prevede che il diritto del Beneficiario al ricevimento del relativo Premio sia collegato, oltre che al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, anche al mantenimento di un rapporto di lavoro con Brembo o le Società Controllate.

Il Regolamento del Piano stabilisce gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro tra i Beneficiari e le rispettive società del Gruppo a seconda della causa di cessazione.

In particolare:

- (a) nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, cd. di *good leaver*, che intervenga successivamente al 31 dicembre 2010, e riconducibile a: (i) licenziamento senza Giusta Causa; (ii) dimissioni per Giusta Causa; (iii) inabilità fisica o psichica dovuta a malattia o infortunio che comporti inabilità al lavoro superiore a 6 mesi; (iv) decesso; (v) pensionamento; (vi) risoluzione consensuale, la cessazione del rapporto di lavoro avrà l'effetto di determinare il mantenimento della qualità di Beneficiario. In tale situazione, pertanto, qualora ricorra uno dei motivi di cui sopra, il Beneficiario avrà diritto all'assegnazione del Premio maturato alle condizioni ed ai termini illustrati nel Presente Documento Informativo;
- (b) in tutti gli altri casi di cessazione del rapporto di lavoro, diversi da quelli sub (a), in qualunque momento precedente alla Data di Erogazione, ricorrerà l'ipotesi cd. di *bad leaver*, ed il soggetto interessato perderà la qualità di Beneficiario e, di conseguenza, il diritto di percepire il Piano.

Il Regolamento stabilisce inoltre cause che determinano la perdita del diritto dei Beneficiari a ricevere il Premio, tra cui la violazione di obblighi di non concorrenza, di impegni di riservatezza o di norme del codice etico di Gruppo.

Resta salva, ai sensi del Regolamento, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di derogare alla previsioni pocanzi descritte.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Regolamento non prevede cause di annullamento del Piano.

- 4.10 **Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli art. 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**
Non applicabile.
- 4.11 **Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, terzo comma, del codice civile**
Non applicabile.
- 4.12 **L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano**
L'impegno economico complessivo, previsto a carico di Brembo per il Piano, è stimato, con esclusione della porzione di Piano afferente al Presidente, nell'ordine di Euro 6.270.000.
- 4.13 **L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso**
Non applicabile.
- 4.14 **Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**
Non applicabile.
- 4.15 **Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.**
Non applicabile.
- 4.16 **Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**
Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.
- 4.17 **Scadenza delle Opzioni**
Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari, bensì l'erogazione di un incentivo in denaro.
- 4.18 **Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)**
Non applicabile.
- 4.19 **Il prezzo di esercizio dell'Opzione**
Non applicabile.
- 4.20 **Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza**
Non applicabile.
- 4.21 **Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti Destinatari**
Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Non applicabile.

Stezzano, 30 marzo 2010

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(f.to ing. Alberto Bombassei)