

Relazione Annuale sulle Remunerazioni del Gruppo Brembo

Sommario

SEZIONE I	4
1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	4
1.1 Finalità e soggetti coinvolti.....	4
1.2 Comitato per la Remunerazione	4
1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica	6
2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	8
2.1 Contenuto della Politica	8
2.2 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione.....	8
2.2.1 La Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche.....	9
2.2.2 La Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - Dirigenti con Responsabilità Strategiche	9
2.3 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	11
2.4 Retribuzione variabile - MBO e LTIP - attribuita ad alcuni componenti dell'organo amministrativo ed altri dirigenti.....	12
2.5 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	14
2.6 Patti di non concorrenza	14
SEZIONE II	15
Tabella 1.....	16
Tabella 3b.....	18
Schema 7-ter Tab. 1	19

Premessa

Il Gruppo Brembo (di seguito, per brevità, il “Gruppo”) con la redazione della Relazione Annuale sulle Remunerazioni (di seguito, per brevità, anche definita come “Relazione”) in linea con le best practices intende mettere a disposizione del mercato un’informativa dettagliata che sia capace di accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi adottate e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale.

Gli amministratori con il presente documento intendono presentare all’assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione.

“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 strategica.

Ricordiamo che in merito all’attuazione del nuovo Art.6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina (“Remunerazione degli Amministratori”), il Consiglio d’Amministrazione di Brembo in data 10 Novembre 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di predisporre la presente Sezione I della Relazione sulle Remunerazioni ex Art. 123-ter del TUF (inserito dal D. Lgs. 259/2010) nel corso dell’esercizio 2011 in modo da sottoporla all’Assemblea che sarà convocata nell’anno 2012, unitamente alla Sezione II.

Come previsto dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti e secondo le indicazioni contenute nella delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, infatti, l’art. 123-ter del TUF prevede che le società con azioni quotate mettano a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni. La prima sezione illustra:

- 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 seconda sezione illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e

b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) 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 strategica.

SEZIONE I

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” è quella di rispondere ad esigenze di attraction e retention di risorse dotate delle caratteristiche necessarie per operare con successo all'interno del Gruppo. Inoltre Brembo grazie alla propria “Politica sulle Remunerazioni” vuole motivare le risorse manageriali del Gruppo al raggiungimento di risultati sempre più sfidanti. La Politica vuole allineare gli interessi dei beneficiari al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo termine. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso l'utilizzo di piani di MBO e LTI.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.3) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo.

1.2 Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, integralmente recepito da Brembo S.p.A., il Consiglio di Amministrazione di Brembo ha costituito al proprio interno un “Comitato per la Remunerazione” con l'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse.

In data 14 Marzo 2011 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha modificato il Regolamento del “Comitato per la Remunerazione” conformemente al Nuovo Art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina, includendo tra i compiti di tale Comitato, le funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi.

Sulla base del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, alle riunioni del Comitato partecipa sempre anche il Presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

In particolare, l'art. 6.C.5 del Regolamento prevede che il Comitato per la Remunerazione:

formula proposte all'Assemblea dei Soci, in occasione del rinnovo triennale delle cariche sociali, per la determinazione del compenso globale annuo da corrispondere ai componenti il Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli investiti di particolari cariche;

formula annualmente, ove lo ritenga necessario, proposte all'Assemblea dei Soci per la rideterminazione del compenso globale annuo dei componenti il Consiglio di Amministrazione inclusi quelli investiti di particolari cariche;

in assenza dei diretti interessati, formula proposte al Consiglio per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei Consiglieri che ricoprono cariche particolari;

valuta 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 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;

vigila sull'applicazione della Politica e dei piani sulla base delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;

presenta al consiglio di amministrazione proposte 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 che gli amministratori devono presentare all'assemblea annuale per descrivere la politica generale relativa alle remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del presidente e degli eventuali vice presidenti), nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche; raccomanda che la politica generale stabilisca limiti per eventuali componenti della remunerazione variabili, i quali dovranno essere collegati a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili (che non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di cap espressi in valori assoluti);

assicura, infine, idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali, facendo partecipare alle sue riunioni il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato e/o altre funzioni aziendali, a seconda delle competenze richieste.

Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 29 aprile 2011 e in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 sono:

Umberto Nicodano - Consigliere non esecutivo che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato;
Giovanni Cavallini - Consigliere non esecutivo e indipendente;
Pierfrancesco Saviotti - Consigliere non esecutivo e indipendente.

1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane e Organizzazione al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking al fine di una migliore elaborazione della politica stessa, e coinvolge dove necessario anche esperti indipendenti in materia.

In sintesi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo, definisce ed adotta, la "Politica sulle Remunerazioni" e nello specifico i paragrafi della presente Relazione, in merito alla politica retributiva dei componenti l'Organo di Amministrazione (par. 2.2) e l'Organo di Controllo (par. 2.3), e ai piani di incentivazione di lungo termine 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 al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2012.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 Novembre 2010 escluda dalla sua applicazione le delibere (diverse dalle deliberazioni assunte ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.) in materia di remunerazione degli

Amministratori e Consiglieri investiti di particolari cariche, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto in tali delibere è coinvolto anche il Comitato per la Remunerazione, costituito esclusivamente da Amministratori indipendenti.

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

2.1 Contenuto della Politica

La “Relazione Annuale sulle Remunerazioni” fornisce una 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 degli organi di Amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica, 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 il Gruppo.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi delle risorse al perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo termine. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della remunerazione al raggiungimento di specifici obiettivi di performance a livello di Gruppo.

Non sono presenti cambiamenti significativi rispetto all'esercizio finanziario precedente.

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

2.2 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

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

Alla data di redazione della presente relazione troviamo 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 Nicodano¹.

¹ 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) secondo il Codice di Autodisciplina in

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

2.2.1 La Remunerazione degli amministratori non investiti di particolari cariche

In data 12 maggio 2011, anche a seguito della nomina dei membri del nuovo CdA, il Consiglio di Amministrazione di Brembo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci nell'importo totale di Euro 2.500.000 (compenso ex art. 2389 comma 3 c.c.) come evidenziato di seguito:

35 mila euro per ciascun consigliere di amministrazione;

20 mila euro per il Presidente del Comitato Controllo Interno e 15 mila euro per ciascun componente;

15 mila euro per il Presidente del Comitato per la Remunerazione e 10 mila euro per ciascun componente;

23 mila euro per il Presidente² dell'Organismo di Vigilanza e 10 mila euro per ciascun componente dell'OdV che sia anche membro del CdA.

Per gli amministratori non investiti di particolari cariche, in linea con le best practices di mercato (come innanzi definiti), non è prevista una componente variabile del compenso. È invece prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni, tale polizza copre inoltre le eventuali spese legali.

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

In data 12 maggio 2011, il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente Esecutivo e 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. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre acquisito il parere del Collegio Sindacale.

capo ai seguenti 5 Amministratori non esecutivi: Giovanni Cavallini, Giancarlo Dalleria, 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.

² Il Presidente dell'OdV è l'Avvocato Marco Bianchi, libero professionista, Studio Castaldi Mourre & Partners, Milano.

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche³ 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 65% dell'Annual Total Direct Compensation a target⁴ (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 non inferiore al 50% di detto compenso. L'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 75% della RAL;
- la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTIP⁵) annualizzata al raggiungimento degli obiettivi al livello target ha un peso generalmente pari o superiore al 50% della componente variabile complessiva (MBO a target e LTIP a target). Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano monetario di incentivazione a lungo.
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti aziende industriali) e integrato in materia di assicurazione medica e previdenza complementare. Inoltre è spesso previsto un contributo per la locazione dell'abitazione.

È compito del Comitato per la Remunerazione 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

³ 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).

⁴ Inteso come la somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo al raggiungimento dei valori target.

⁵ "Il Piano d'incentivazione Triennale 2010-2012" (cd. "LTIP") è illustrato nel Documento Informativo ai sensi dell'art. 114 bis del TUF e dell'84 bis c.1 del, disponibile sul Sito Internet di Brembo (www.brembo.com, sezione Investitori, Corporate Governance, Politiche di Remunerazione).

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

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

Il Gruppo – così anche come approvato dall'Assemblea 2011 in materia di incremento del compenso annuo - può riconoscere premi a disposizione per l'eventuale remunerazione di particolari performance, progetti e/o incarichi, in conformità a quanto previsto dal citato art. 7 del Codice di Autodisciplina. Il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'adozione di Piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari.

L'analisi del posizionamento, la composizione tra le diverse componenti retributive e la competitività esterna è elaborata sulla base di uno studio richiesto dalla Direzione Risorse Umane di Brembo a Towers Watson 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.

Le logiche e la filosofia sottostante alla composizione della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica 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);
- una eventuale componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTIP);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

2.3 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo 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 Regolamento del 2 Settembre 2010 n. 169 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.

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 dell'organo amministrativo ed altri dirigenti

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

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche, obiettivi connessi alla performance annuale del Gruppo.

Gli MBO degli amministratori investiti di particolari cariche, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono legati alla performance del Gruppo.

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 alla 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 obiettivi 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 di 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 massimo conseguibile non può essere comunque superiore a 1,5 volte l'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, il Gruppo ha adottato a partire dal 2010 un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale di cui sono titolari circa 32 persone, in particolare gli amministratori investiti di particolari cariche e alcuni "Executive" del Gruppo.

Si tratta di un piano monetario dove in caso di raggiungimento degli obiettivi del Piano, il partecipante matura un incentivo LTI determinato in percentuale della propria RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano, percentuale che 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.

Inoltre in caso di superamento dei valori attesi a target la pendenza delle curva di incentivazione è fortemente inclinata. Tale elemento premiante si contrappone al fatto che per valori inferiori al valore target nessuna corresponsione (proporzionalmente alla quota dell'obiettivo di performance) sarà erogata.

In caso di mancato raggiungimento dei livelli target di almeno due dei tre obiettivi di performance il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione incentivo LTI.

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

L'attribuzione dell'incentivo è legata al 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 (2010, 2011 e 2012) e per il periodo 2010-2012, al rapporto tra Posizione Finanziaria netta e EBITDA sempre rispetto al target fissato per i singoli esercizi 2010, 2011 e 2012 e al TSR del periodo 2010-2012 rispetto ad un Peer Group di 8 aziende concorrenti quotate.

Gli obiettivi del piano LTIP 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. Inoltre il piano incentiva un risultato positivo in termini di apprezzamento del titolo e politica di dividendi rispetto ai propri principali competitor.

Con riferimento al piano LTIP i soggetti competenti ad effettuare ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e a dare esecuzione a quanto previsto dal Regolamento, sono il Consiglio di Amministrazione per la parte del Piano spettante al Presidente; il Presidente, ove sub-delegato

dal Consiglio di Amministrazione, per la parte del Piano afferente al Vice Presidente Esecutivo e all'Amministratore Delegato / Direttore Generale di Brembo.

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

Il Piano LTIP ha prevalentemente una finalità di retention: oltre al raggiungimento degli obiettivi di performance, il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro nell'ambito di Brembo. Gli unici casi in cui il diritto all'erogazione del premio laddove maturato permane anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (dopo il 31 dicembre 2011) sono i cosiddetti casi di "Good Leaver" riconducibili alle seguenti fattispecie: (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.

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 strategica che regolino 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 ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, 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 strategica e con Executive con professionalità particolarmente critiche 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 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

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

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	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	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	1.000.000,00 €					1.000.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.000.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.000.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(II) Totale											
Matteo Traboschi	Vice Presidente Esecutivo e Chief Financial Officer	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	283.174,11 €		167.260,00 €	13.491,33 €		463.945,44 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				160.416,67 €					160.416,67 €		
(II) Compensi da controllate e collegiate				10.000,00 €					10.000,00 €		
(III) Totale				453.590,78 €	0,00 €	167.260,00 €	13.491,33 €	0,00 €	634.302,11 €	0,00 €	0,00 €
Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato	09/05/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	285.749,44 €		349.100,00 € ⁽¹⁾	9.985,66 €		296.735,10 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00 €					100.000,00 €		
(II) Compensi da controllate e collegiate				385.749,44 €	0,00 €	349.100,00 €	9.985,66 €	0,00 €	744.935,10 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale											
Cristina Bombassei	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	5.000,00 €	19.804,19 €	9.702,74 €		69.506,93 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.204,63 €					81.204,63 €		
(II) Compensi da controllate e collegiate				116.204,63 €	5.000,00 €	19.804,19 €	9.702,74 €	0,00 €	150.711,56 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale											
Giovanni Cavallini	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	30.800,00 €				65.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	30.800,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	65.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(II) Compensi da controllate e collegiate											
(III) Totale											
Giancarlo Dallera	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	25.000,00 €				60.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	25.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	60.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(II) Compensi da controllate e collegiate											
(III) Totale											
Pasquale Pistono	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(II) Compensi da controllate e collegiate											
(III) Totale											
Gianfranco Rocca	Consigliere	29/04/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(II) Compensi da controllate e collegiate											
(III) Totale											

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indirizzo di fine carico o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierfrancesco Savio	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	10.000,00 €					45.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	10.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	45.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Giovanna Dossena	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €						35.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.000,00 €	0,00 €	
(III) Totale												
Umberto Nicodano	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	35.000,00 €	15.000,00 €					50.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	50.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Giuseppe Roma	Consigliere	01/01/2011 - 29/04/2011	Approvazione bilancio 2010	9.751,00 €	4.890,00 €					14.671,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.751,00 €	4.890,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.671,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Bruno Salta	Consigliere	01/01/2011 - 24/05/2011	Dimissioni	14.583,00 €						14.583,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.583,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	14.583,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Sergio Privato	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	84.000,00 €						84.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				84.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	84.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Enrico Maria Colombo	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	56.000,00 €						56.000,00 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	56.000,00 €	0,00 €	0,00 €
(III) Totale												
Mario Tagliatieri	Sindaco Effettivo	29/04/2011 - 31/12/2011	Approvazione bilancio 2013	37.333,33 €						37.333,33 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.333,33 €						37.333,33 €		
(II) Compensi da controllate e collegate				25.505,00 €						25.505,00 €		
(III) Totale				62.838,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	62.838,33 €	0,00 €	0,00 €
Daniela Salvioni	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 29/04/2011	Approvazione Bilancio 2010	18.666,67 €						18.666,67 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.666,67 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	18.666,67 €	0,00 €	0,00 €
Totale												

⁽¹⁾ Periodo di riferimento intero anno 2011

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 Cognome e Nome	B Carica	1 Piano		2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti		
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	4 Altri Bonus	
		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti		
Alberto Bombassei	Presidente Consiglio di Amministrazione								
		LTI (30/03/2010)							
	(III) Totale	0,00 €	490.833,33 €	Approvazione bilancio esercizio 2012	0,00 €	0,00 €	403.333,33 €		
			490.833,33 €		0,00 €	0,00 €	403.333,33 €		
Matteo Tiraboschi	Vice Presidente Esecutivo e Chief Financial Officer								
		MBO (delibera 12/05/2011)							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	167.280,00 €							
			137.750,00 €	Approvazione bilancio esercizio 2012			96.800,00 €		
	(III) Totale	167.280,00 €	137.750,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	96.800,00 €		
Andrea Abbati Marescotti	Amministratore Delegato								
		MBO (delibera 12/05/2011)							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	349.100,00 € ⁽¹⁾							
			285.000,00 €	Approvazione bilancio esercizio 2012					
	(III) Totale	349.100,00 €	285.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
Cristina Bombassei	Consigliere								
		MBO (delibera 12/05/2011)							
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	19.804,19 €							
	(III) Totale	19.804,19 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		

⁽¹⁾ Periodo di riferimento intero anno 2011

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	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	
Bruno Saita	Consigliere di Amministrazione dimissionario	Brembo SpA	100.000			100.000	
Alberto Bombassei	Presidente Consiglio di Amministrazione	Brembo SpA	37.744.753			37.744.753	