



BRUNELLO CUCINELLI

BRUNELLO CUCINELLI S.P.A.

Sede legale: Corciano (PG), fraz. Solomeo, Viale Parco dell'Industria, 5 Capitale sociale: Euro 13.600.000
interamente versato
C.F./P. I.V.A. e n. di iscrizione al Registro delle Imprese dell'Umbria 01886120540
n. R.E.A. 165936

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

Sito web istituzionale: www.brunellocucinelli.com

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI BRUNELLO CUCINELLI S.P.A. PREDISPOSTA
AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. N. 58/1998. APPROVATA DAL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ NELLA SEDUTA DEL 14 MARZO 2024.



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E PER LE NOMINE

Gentili signore e signori azionisti,

a nome del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e del Consiglio di Amministrazione, sono lieta di sottoporre alla vostra attenzione la Relazione Annuale sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di Brunello Cucinelli S.p.A..

Il documento ha la finalità di illustrare in modo trasparente a tutti gli stakeholders gli elementi che compongono la politica retributiva per l'anno 2024 ed i risultati della sua applicazione per l'anno 2023.

La politica è stata oggetto di revisione in termini di struttura dei contenuti e relativa disclosure, in coerenza con le migliori prassi di mercato. Il recente ingresso della Società nel segmento FTSE-MIB e le sfide del contesto socio-economico internazionale hanno ispirato le principali modifiche, mirando così ad una maggiore flessibilità e adattabilità alle dinamiche di mercato e agli obiettivi aziendali di medio e lungo termine.

Le principali innovazioni prevedono una durata annuale anziché triennale della politica di remunerazione, una struttura della componente premiale più flessibile per consentire una maggiore personalizzazione basata sui risultati raggiunti, una rappresentazione più chiara dell'allineamento tra i compensi e i contributi dati al successo aziendale, una maggiore evidenza del collegamento tra gli obiettivi ESG e la componente variabile. Queste modifiche sono state concepite per assicurare che la nostra politica di remunerazione sia sempre attuale, supportando l'evoluzione e la crescita della Società nel contesto presente e futuro. Crediamo che gli strumenti delineati nella politica di remunerazione contribuiscano a perseguire gli obiettivi strategici della Società in modo sostenibile e in coerenza con i principi ed i valori aziendali, in un orizzonte di medio-lungo periodo, tenendo in considerazione i rischi e le incertezze legate al contesto geopolitico e di cambiamento climatico.

Confido che l'impegno profuso dal Comitato con la struttura e le scelte compiute in continuità con la politica di remunerazione approvata nell'ultima Assemblea degli Azionisti possano essere compresi e apprezzati, con il sostegno che sarà dato alla Politica sulla Remunerazione proposta per il 2024.

Ringrazio sentitamente i Consiglieri Chiara Dorigotti e Ramin Arani che, grazie alla loro esperienza e professionalità, hanno dato un prezioso contributo ai lavori del Comitato.

Cordialmente,

Emanuela Bonadiman

Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine di Brunello Cucinelli



Premessa

In adempimento dell'art. 123-*ter* del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58, così come successivamente modificato ed integrato (“**TUF**”), nonché dell'art. 84-*quater* della delibera Consob n. 11971/99, così come successivamente modificata ed integrata (“**Regolamento Emittenti**”), che prevedono l'obbligo in capo alle società quotate di redigere e di mettere a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione degli organi di amministrazione e di controllo, la società Brunello Cucinelli S.p.A. (l'“**Emittente**” o la “**Società**”) ha redatto la presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione**”), approvata dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine (il “**Comitato**”) nella riunione del 13 marzo 2024 e dal Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**”) nella riunione del 14 marzo 2024.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell'Emittente e nel suo sito internet *investor relations* (<http://investor.brunellocucinelli.com/it>) nella sezione relativa all'Assemblea 2024.

La Relazione è stata predisposta secondo quanto previsto dallo schema n. 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- i. la prima, programmatica, dedicata all'illustrazione della politica in materia di remunerazione degli Amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo; nella prima sezione sono altresì illustrate le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica di remunerazione. Tale sezione della Relazione viene sottoposta all'attenzione degli Azionisti che, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF, approvano con deliberazione vincolante;
- ii. la seconda, illustrativa dei compensi corrisposti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2023 (l'“**Esercizio**”) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche. L'Assemblea delibera in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione; la delibera non è vincolante.

Si fa presente che in data 27 aprile 2022 l'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3-*ter*, del TUF, ha approvato, con deliberazione vincolante, la politica in materia di remunerazione contenuta nella prima sezione della Relazione prevista dall'art. 123-*ter*, commi 3 e 3-*bis* del TUF (la “**Politica di Remunerazione**”), con riferimento agli esercizi 2022, 2023 e 2024.

Il Consiglio, attraverso il Comitato, monitora costantemente, con il supporto di qualificati consulenti esterni indipendenti, le prassi di mercato e i *benchmark* con i *peer group* di riferimento, sia in termini di *pay-mix* sia in termini di livelli retributivi, al fine di valutare l'adeguatezza, di tempo in tempo, della Politica di Remunerazione a perseguire efficacemente gli obiettivi - di attrazione e valorizzazione delle competenze ed esperienze e di adeguata remunerazione del *management* in funzione del ruolo e delle relative responsabilità, nonché delle complessità gestionali, e più in generale e anche in chiave prospettica, delle dimensioni della Società e del gruppo che alla stessa fa capo (il “**Gruppo**”) – che l'Emittente si è posta.

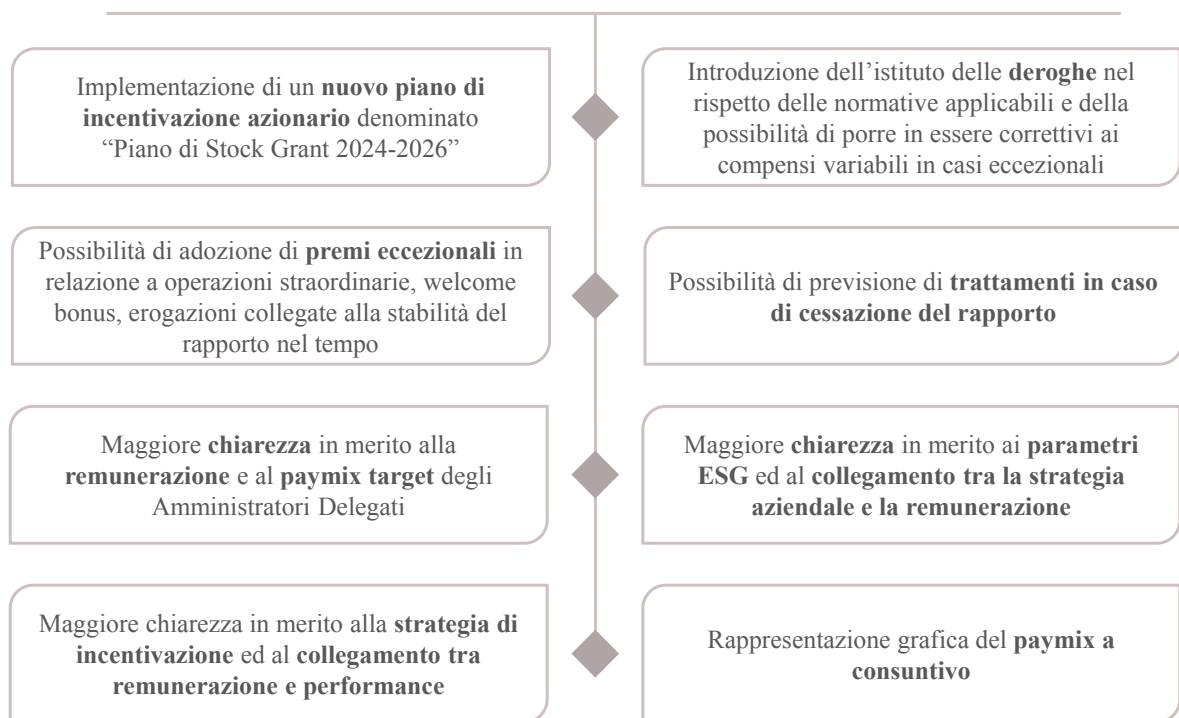
In coerenza con tali finalità e principi, il Comitato ha valutato le evoluzioni connesse, da un lato, al noto ingresso della Società con effetto a far data dal 18 dicembre 2023 nel segmento FTSE-MIB, l'indice principale di Piazza Affari organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., con una capitalizzazione di 5,7 miliardi di euro e, dall'altro lato, alle complessità dell'attuale contesto socio-economico internazionale, influenzato da fattori esogeni distorsi-



vi particolarmente intensi (quali, ad esempio, i conflitti che interessano l'est Europa e il medio oriente e i riflessi degli stessi sul mercato, le dinamiche dei prezzi e la politica monetaria adottata dalle autorità regolamentari). Tali evoluzioni hanno necessariamente comportato una approfondita attività di verifica di adeguatezza della Politica adottata nel 2022.

In tale contesto, all'esito delle analisi effettuate, in data 14 marzo 2024 il Consiglio ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'assemblea degli azionisti della Società (l'"**Assemblea**"), con le modalità e nei limiti imposti dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, una nuova Politica di Remunerazione nei termini di seguito illustrati e per il solo esercizio 2024, che supera dunque l'orizzonte triennale precedentemente adottato a vantaggio di un orizzonte di riferimento annuale, ritenuto maggiormente funzionale a garantire la necessaria flessibilità che il contesto storico, sociale ed economico richiede al fine del perseguimento, anche attraverso la remunerazione del top management, degli obiettivi e della missione della Società e del Gruppo. In particolare, le principali novità della presente Relazione sono riportate nella seguente tabella:

PRINCIPALI ELEMENTI DI NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DA BRUNELLO CUCINELLI



Alla data della Relazione gli Amministratori esecutivi dell'Emittente sono il Cav. Lav. Brunello Cucinelli (Presidente del Consiglio con funzioni esecutive), Riccardo Stefanelli (Amministratore delegato e CEO) e Luca Lisandroni (Amministratore delegato e CEO), nonché, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2024, Camilla Cucinelli e Carolina Cucinelli, alle quali il Consiglio ha conferito deleghe in materia di prodotto, immagine e comunicazione.



Si fa presente che la Politica di remunerazione di cui alla prima sezione della presente Relazione prevede strumenti di remunerazione variabile per i soli amministratori delegati e non anche per gli altri amministratori esecutivi.

Si rappresenta che, alla data del 31 dicembre 2023, erano stati identificati come dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, in base alla definizione che di essi viene data nel regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato (“**Regolamento Operazioni con Parti Correlate**”), il Chief Financial Officer (Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili) e il co- Chief Financial Officer.

Con l'approvazione della presente relazione il Consiglio di Amministrazione, in data 14 marzo 2024, ha altresì identificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente i seguenti soggetti: Chief Production Officer (Responsabile di Produzione); Head of Communication and Strategic Marketing (Responsabile Marketing Strategico); Chief Facilities & Real Estate Officer (Responsabile Gestione Stabilimenti e Patrimonio Immobiliare); General Counsel (Responsabile Legale).

Si rappresenta che le azioni dell'Emittente sono negoziate su Euronext Milan, segmento FTSE-MIB, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Indice Sezione I

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.	6
b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia.	7
c) Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti e politica delle remunerazioni.	9
d) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	10
e) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni.	10
f) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.	12
g) (Segue, in particolare): La remunerazione variabile	14
h) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	16
i) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili.	16
j) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	18
k) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.	19



l) Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito e informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.	20
m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.	23
n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.	24
o) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.	24
p) Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva.	24
q) Elementi della politica delle remunerazioni eventualmente derogabili.	24



SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.

La definizione della politica delle remunerazioni dell'Emittente è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Assemblea, il Consiglio, il Comitato e il Collegio Sindacale.

Di seguito si illustrano sinteticamente le funzioni riservate a ciascun soggetto coinvolto in materia di remunerazione.

L'Assemblea:

- ha la competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci;
- delibera in merito alla relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dei componenti del Consiglio, del Collegio Sindacale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche così come definita dal Consiglio, su proposta del Comitato;
- in base all'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, approva la politica di remunerazione con la cadenza richiesta dalla durata della politica stessa, e, comunque, almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Si ricorda, come precisato in premessa, che, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, mentre la delibera avente ad oggetto la prima sezione della Relazione ha natura vincolante, la delibera relativa alla seconda sezione della Relazione ha natura non vincolante. Come previsto dalla disposizione citata, l'Emittente attribuisce compensi solo in conformità con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Il Consiglio:

- in conformità con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice”), a cui la Società aderisce, costituisce al proprio interno un comitato endo-consiliare (la cui composizione e le cui attribuzioni sono descritte nel prosieguo) avente funzioni propositive e consultive in materia;
- definisce su proposta del Comitato, e sottopone all'approvazione dell'Assemblea, la politica per la remunerazione degli Amministratori e, in particolare, degli Amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale;
- nel rispetto della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea (e, se del caso, delle condizioni per la relativa deroga), approva la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- su proposta del Comitato, definisce gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche;



- predisporre, con l’ausilio del Comitato, i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei Soci ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF;
- in esito e subordinatamente all’approvazione da parte dell’Assemblea, attua, con l’ausilio del Comitato, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il **Comitato** valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e può formulare proposte al Consiglio circa la politica di remunerazione da adottare.

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio e, in particolare, in materia di remunerazione:

- i. coadiuva il Consiglio nell’elaborazione della politica per la remunerazione, ivi inclusa la predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- ii. presenta proposte ed esprime pareri 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;
- iii. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- iv. valuta periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

Responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione sono il Comitato e il Consiglio.

Il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nell’ambito del quale formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, codice civile, verificando la coerenza delle proposte formulate dal Comitato al Consiglio, con la politica delle remunerazioni approvata dall’Assemblea.

B. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA.

Nella seduta del 27 aprile 2023, il Consiglio ha nominato il Comitato, al quale sono state attribuite, tra le altre, anche le funzioni di cui alla raccomandazione 25 del Codice. L’Emittente, avvalendosi della facoltà prevista dal Codice, ha ritenuto opportuno concentrare in un unico comitato le funzioni spettanti al comitato per le nomine e a quello per la remunerazione, in linea con i precedenti esercizi sociali.



Tutti i componenti del Comitato risultano in possesso dei requisiti di indipendenza raccomandati dal Codice. Al momento della nomina, il Consiglio ha valutato come adeguata per tutti i membri del Comitato la conoscenza e l'esperienza in materia contabile e finanziaria e in materia di politiche retributive. Si rinvia, a tal riguardo, ai *curricula vitae* dei singoli componenti consultabili nella sezione *Investor Relations* del sito istituzionale, al seguente indirizzo: <http://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/consiglio-di-amministrazione>.

La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2025 e, quindi, fino all'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.



Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 40 minuti circa. Nella quasi totalità delle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato, mentre, su invito del Comitato stesso, tutti o alcuni membri del Collegio Sindacale hanno partecipato alla totalità delle riunioni. Si



precisa che tutte le riunioni del Comitato che si sono tenute nel corso dell'Esercizio hanno visto la partecipazione di almeno un Sindaco effettivo.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Non sono state destinate risorse finanziarie specifiche al Comitato in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei propri compiti, dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente; resta salva la facoltà per il Comitato di avvalersi di consulenti esterni, le cui spese sono sostenute dalla Società.

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato si è riunito in data 1 marzo, 8 marzo e 13 marzo.

C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI E POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.

La Società ritiene che la politica delle remunerazioni oggetto della presente Sezione I sia congruente con le politiche retributive dei dipendenti del Gruppo e persegua analoghe finalità di attrarre, trattenerne e motivare le persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo le attività del Gruppo.

È da sempre riservata grande attenzione alle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo, con particolare riguardo tanto ai luoghi nei quali gli stessi prestano la propria attività, affinché possano risultare curati e accoglienti, anche in relazione alle diverse abilità fisiche e psichiche presenti, quanto all'aspetto retributivo. Proprio al fine di retribuire in maniera adeguata i propri dipendenti, il Gruppo adotta delle politiche che si fondano sulla valorizzazione della meritocrazia e sul riconoscimento di un'equa retribuzione, in base alla definizione di ruoli, responsabilità e deleghe. Inoltre, la promozione del principio della diversità e, in particolare, dei valori di equità e inclusione a quest'ultima correlati, rivestono un ruolo centrale nell'organizzazione aziendale. Riconoscendo, quindi, le diversità che caratterizzano i dipendenti del Gruppo, la Società promuove le pari opportunità, il riconoscimento di una giusta retribuzione e la valorizzazione delle conoscenze, competenze ed esperienze professionali sulla base di imparzialità e correttezza.

Le politiche aziendali sono volte a comprendere, valorizzare ed includere tutte le diversità presenti nel Gruppo, nel pieno rispetto della dignità, della libertà e dell'autonomia di ciascun individuo. L'impegno del Gruppo in questo ambito è riscontrabile anche nella "Policy Diversità e Inclusione", adottata nel corso dell'esercizio 2021, con la quale si è inteso recepire i principi distintivi della filosofia a cui la Società si ispira e dare veste formale alle pratiche già in uso. Tale politica è applicabile a tutte le sedi e a tutte le società che compongono il Gruppo.

La Policy sopra menzionata definisce il *commitment* del Gruppo nel "*comprendere ed accogliere le diversità all'interno di tutti i processi organizzativi e gestionali interni, contrastando la scorrettezza e l'umiliazione dell'altro, rafforzando il rispetto per la persona, al centro di ogni processo, l'ascolto delle singole individualità e la valorizzazione del contributo di ognuno al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo*".

Per informazioni di maggiore dettaglio sulle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e sulle politiche retributive si fa rinvio alla Dichiarazione consolidata non finanziaria ex artt. 3 e 4 del D. Lgs. n. 54/2016 relativa all'Esercizio, così come approvata dal Consiglio il giorno 14 marzo 2024 e messa a disposizione del pubblico all'indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/dichiarazione-non-finanziaria> (la "DNF").



D. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni dell'Emittente non è intervenuto alcun esperto indipendente.

E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio – su proposta del Comitato – nella riunione consiliare del 14 marzo 2024.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione ha una durata annuale ed è relativa all'esercizio 2024.

Il principio alla base della Politica di Remunerazione dell'Emittente è quello di una giusta remunerazione, commisurata all'impegno richiesto ad Amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche e membri del Collegio Sindacale dell'Emittente.

La Politica di Remunerazione si propone di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche competenze e qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima nel lungo periodo.

La Politica di Remunerazione intende: (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, e dei Sindaci dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili e avendo altresì riguardo alla *best practice* nazionale ed internazionale; (ii) individuare i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione della Politica di Remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti; (iii) garantire trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione dei processi decisionali, e dei principi e logiche che stanno alla base della Politica di Remunerazione; (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci; (v) contribuire alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine e alla sostenibilità dell'attività d'impresa esercitata dalla Società e dal Gruppo, anche a tutela delle condizioni di lavoro e del benessere dei dipendenti. Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento della filosofia e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo termine e della sostenibilità delle attività di impresa, in un'ottica di sana e prudente gestione delle attività economiche e dei rischi ad esse sottesi.



Con riguardo specifico agli **Amministratori Delegati**, la Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- a) la componente fissa deve essere stabilita in misura tale da remunerare adeguatamente la prestazione degli Amministratori Delegati, anche nel caso in cui la componente variabile (di breve o di medio-lungo periodo) non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi alla cui erogazione la componente variabile è soggetta;
- b) la componente variabile può consistere in una componente di breve periodo e in una componente di medio-lungo periodo, e può anche consistere in piani di incentivazione azionaria. Il piano di incentivazione azionaria deve prevedere che una parte rilevante della componente così strutturata sia agganciata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo.

Si precisa che, con riferimento all'Esercizio, la componente variabile è consistita in un incentivo annuale (MBO), legato ad obiettivi economici (raggiungimento del fatturato atteso su base consolidata) e ad obiettivi di natura *ESG*, e in un piano di incentivazione azionaria (vedi *infra* paragrafo L);

- c) la componente variabile è soggetta a limiti massimi;
- d) gli obiettivi di performance economica e, se del caso, di sostenibilità ambientale e sociale a cui è collegata l'erogazione della componente variabile devono essere predeterminati, misurabili, legati (almeno per una parte significativa) ad un orizzonte di medio-lungo periodo, e collegati alla finalità di creazione di valore per gli azionisti, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale. Essi devono essere coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato dal Consiglio, previa valutazione del Comitato;
- e) possono essere previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o di lavoro subordinato o per il suo mancato rinnovo;
- f) possono essere sottoscritti patti di non concorrenza.

Con riguardo ai **Dirigenti con Responsabilità Strategica**, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia prevalentemente fissa, con possibilità di erogare componenti variabili di breve o di medio termine che complessivamente, su base annua, non eccedano il 15% della remunerazione complessiva del soggetto interessato. L'attribuzione della componente variabile è legata ad obiettivi, anche solo di natura qualitativa, che risultino coerenti con il sistema di principi e di valori aziendali.

Con riguardo al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, agli **Amministratori non esecutivi** e ai **Sindaci**, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia esclusivamente fissa.



F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.

La Politica di Remunerazione determina, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, i criteri e le logiche sottostanti.

Per la durata dell'incarico ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese ed un compenso base fisso annuale nella misura fissata dall'Assemblea.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche spetta altresì un compenso annuale aggiuntivo fissato avendo riguardo alle deleghe conferite e alle responsabilità strategiche connesse, come pure alla partecipazione ai Comitati endo-consiliari.

La remunerazione fissa degli Amministratori è stabilita in un importo in valore assoluto e nell'erogazione di gettoni di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni alle quali prendono parte. La componente fissa degli Amministratori Delegati consiste nell'emolumento annuo *ex* articolo 2389, comma 3, c.c. e, ove ricorre tra l'Amministratore esecutivo e la Società un rapporto di lavoro subordinato, nella retribuzione annua lorda.

Tali compensi sono stabiliti, anche avendo riguardo al livello di remunerazione delle altre società quotate in Italia e/o del settore in cui il Gruppo opera, in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire la Società. A riguardo, il Comitato monitora la coerenza con il mercato dei compensi spettanti al top management e agli Amministratori.

La remunerazione degli Amministratori Delegati è costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale, legata al raggiungimento di obiettivi di performance di breve periodo, anche di natura non economica (i.e. *ESG*), e consistente in una retribuzione in danaro; (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di performance di medio-lungo termine, che assume rilevanza anche in un'ottica di *retention* delle risorse chiave. Tale componente può consistere in piani di incentivazione azionaria ovvero monetari.

Nella strutturazione della componente fissa e della componente variabile, il Consiglio prende in considerazione e valorizza le deleghe conferite e le funzioni svolte dal soggetto interessato - assicurando la coerenza tra l'attribuzione di eventuali componenti variabili e la rilevanza e l'ambito in cui le funzioni sono svolte -, nonché l'esigenza che le componenti variabili siano ancorate a criteri predeterminati, misurabili o comunque verificabili da parte del Consiglio e del Comitato.



PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI		
REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PSG)
Il compenso, con riferimento alla remunerazione fissa, include: la retribuzione come dirigente dell'Emittente, la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, il compenso per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione	MBO <i>(target bonus)</i> Parametri: 50% fatturato, 50% ESG Cap: 100% vs. target	PSG 2022-2024 <i>(target bonus annualizzato)</i> PSG 2024-2026 <i>(target bonus annualizzato)</i> Parametri: 100% Ebit Cap: 100% vs. target
TOTALE fisso ('000 €) 670*	TOTALE variabile di breve <i>(target)</i> ('000 €) 300	TOTALE variabile di lungo <i>(target)</i> ('000 €) 3.130
TOTALE ('000 €) 4.100		

Paymix	16%	7%	77%
	■ FISSO	■ MBO	■ PSG

(*) Per il ruolo da Dirigente dell'Emittente possono essere previsti dei trattamenti non significativamente differenti tra gli Amministratori Esecutivi

(**) Valore della componente equity PSG 2022-2024 annualizzato calcolato sulla base del numero di diritti target (34.000) e del prezzo di assegnazione (52,90€)

(***) Valore della componente equity PSG 2024-2026 annualizzato stimato sulla base del numero di diritti target (65.000) e del prezzo al 14/03/2024 (116,80€), data della deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Il pacchetto di remunerazione rappresentato fa riferimento all'anno di esercizio 2024, nel quale si segnala la sussistenza e sovrapposizione di due piani di incentivazione variabile di lungo termine. In particolare, è ancora in corso di vesting il "Piano di Stock Grant 2022-2024" ("PSG 2022-2024"), relativamente ai soli diritti della terza tranche, ed è stato avviato il nuovo piano denominato "Piano di Stock Grant 2024-2026" ("PSG 2024-2026"). Per i dettagli si rinvia al paragrafo dedicato.

La remunerazione degli **Amministratori non esecutivi** (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) è stabilita misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ai Comitati endo-consiliari.

La remunerazione del **Presidente del Consiglio di Amministrazione** è stabilita in misura fissa.

Ai **Sindaci** è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Pertanto, il compenso dei Sindaci effettivi è fisso e deve essere adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, oltre che alle caratteristiche dimensionali della Società.

**COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO
SINDACALE ALLA DATA DELLA PRESENTE RELAZIONE**

PRESIDENTE ESECUTIVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		COLLEGIO SINDACALE	
€ 1.000.000		Presidente	€ 75.000
CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE		Membro	€ 58.000
€ 36.000			
COMITATO CONTROLLO E RISCHI		COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	
Presidente	€ 24.000	Presidente	€ 18.000
Membro	€ 12.000	Membro	€ 12.000

Nella riunione del 1 marzo 2024 il Comitato ha esaminato, attraverso un'analisi di benchmarking e tenuto conto dell'ingresso della Società nel FTSE MIB, l'adeguatezza del compenso base degli Amministratori rispetto al campione delle società appartenenti all'indice FTSE-MIB ed ha espresso il proprio parere circa il possibile incremento dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 14 marzo 2024, tenuto conto dell'attività istruttoria e del parere espresso dal Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di proporre all'Assemblea del 23 aprile 2024 un aumento del compenso base annuo da euro 36.000 ad euro 60.000 fino alla cessazione del mandato (*i.e.* approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025). In merito alla proposta si rinvia alla Relazione illustrativa pubblicata sul sito <https://investor.brunellocucinelli.com/it>.

G. (SEGUE, IN PARTICOLARE): LA REMUNERAZIONE VARIABILE

I compensi variabili degli Amministratori esecutivi vengono stabiliti, tempo per tempo, dagli organi competenti, e sono correlati al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, di natura finanziaria e/o non finanziaria in coerenza con i piani strategici della Società. Gli stessi sono finalizzati a garantire il successo sostenibile dell'impresa nel medio-lungo periodo e a valorizzare la performance concretamente realizzata da ciascun destinatario.

Il Comitato vigila sull'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio in materia di remunerazioni, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione della componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi, nonché il raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dai piani di incentivazione per il top management. Le valutazioni vengono effettuate sulla base di report di esperti e *benchmark* esterni, rilevazioni analitiche prodotte dal sistema di controllo di gestione e dati di conto economico approvati dai competenti organi sociali, adottando una metodologia di analisi dei risultati e degli scostamenti funzionale a neutralizzare gli effetti positivi o negativi derivanti da fattori esogeni e a consentire una valutazione obiettiva dei risultati raggiunti.

È facoltà della Società corrispondere agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategica eventuali premi eccezionali in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile. I criteri per



determinare l'ammontare dell'eventuale premio eccezionale sono, da un lato, legati al valore dell'operazione e/o del progetto e/o dei risultati straordinari e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere riconosciuti, a specifiche figure manageriali, trattamenti specifici in fase di ingresso e/o assunzione o in costanza di rapporto, tra cui, a titolo di esempio:

- a) *welcome bonus*, anche connessi alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e/o collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere la carica sociale e/o il rapporto di lavoro con la Società per un periodo determinato;
- b) componenti variabili garantite per il primo anno (ovvero per il diverso periodo determinato dal Consiglio, su motivata proposta del Comitato);
- c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo.

In caso di elevata discontinuità di mercato rispetto ai recenti trend (a titolo esemplificativo e non esaustivo, al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), ovvero a fronte di avvenimenti straordinari che abbiano un impatto sul piano industriale e strategico del Gruppo, il Consiglio, nell'ambito dei processi di *governance* in materia di remunerazione, potrà porre in essere gli opportuni correttivi ai compensi variabili (e ciò anche con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione), se ed in quanto funzionali a mantenere quanto più possibile invariata la sostanza economica dei relativi trattamenti, conservandone le principali finalità incentivanti e fidelizzanti, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica di Remunerazione (cd. clausola «Material Adverse Change» o «MAC Clause»).

La Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte annuale (i.e., relativo ad obiettivi riferiti al singolo esercizio sociale), mentre le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, di almeno 24 mesi.

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile sia di breve periodo che di lungo periodo deve essere determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Amministratori Delegati la componente variabile target annualizzata non potrà superare il rapporto di 6:1 rispetto alla componente fissa;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile target non potrà eccedere il 15% della remunerazione complessiva.

La Politica di Remunerazione prevede che la componente fissa sia determinata in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di breve periodo non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance fissati dall'organo amministrativo.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire al perseguimento degli interessi di medio-lungo periodo e al successo sostenibile del Gruppo, prevede l'assegnazione agli Amministratori Delegati ed, eventualmente, ai



dirigenti con responsabilità strategiche, anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo termine, da determinarsi sulla base dei seguenti fattori: (i) le funzioni svolte all'interno del Gruppo e le connesse responsabilità assegnate all'interessato; (ii) la capacità di contribuire al successo sostenibile nel medio-lungo periodo del Gruppo; (iii) i compensi complessivamente percepiti; (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention* delle risorse chiave.

La maturazione delle componenti remunerative incentivanti è di regola condizionata al mantenimento del rapporto di amministrazione o di lavoro subordinato con l'Emittente o con la società del Gruppo di volta in volta interessata.

Sono previsti meccanismi contrattuali di correzione *ex post* che consentono alla Società di:

- a) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione (c.d. *claw back*); ovvero di
- b) trattenere, in tutto o in parte, somme oggetto di differimento (c.d. *malus*);

di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati. Per "dati manifestamente errati" si intendono quei dati utili ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dai vari piani di incentivazione, cui è condizionata la maturazione dei diritti. L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere:

- a) un errore di calcolo dei risultati che comporti il raggiungimento di un obiettivo (base di erogazione di una forma variabile) che, in assenza dell'errore materiale, non sarebbe stato raggiunto;
- b) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi o, comunque, dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del bonus, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; ovvero
- c) il raggiungimento degli obiettivi mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

H. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.

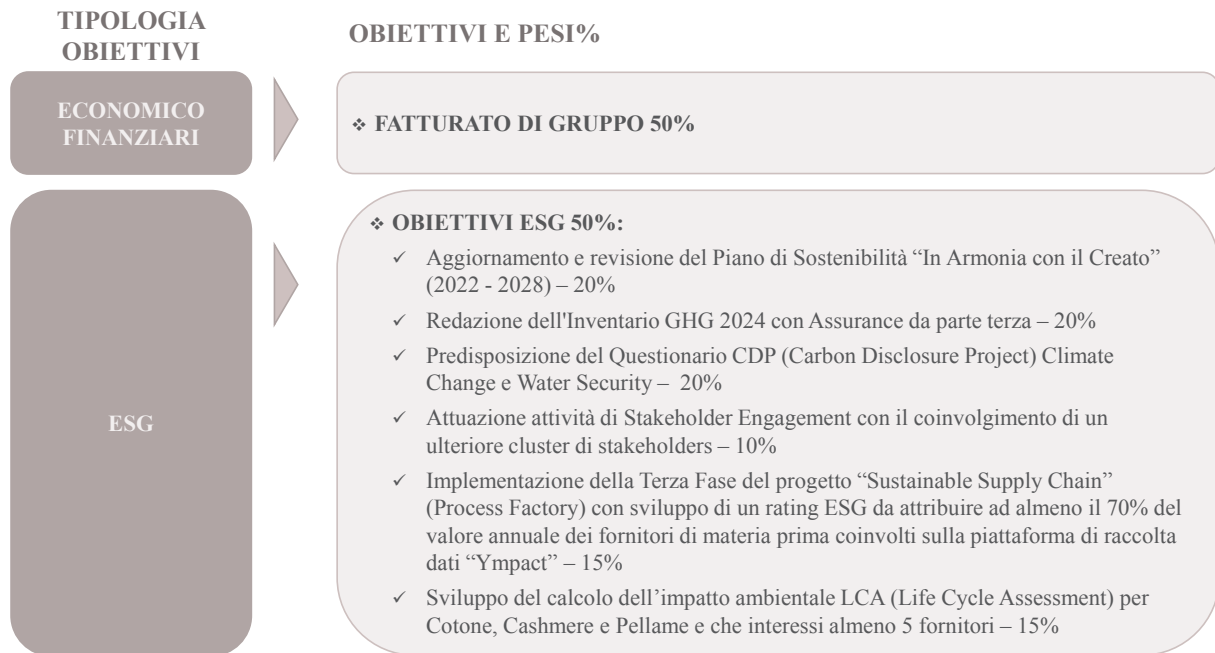
La Politica di Remunerazione ammette la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in linea con la prassi e purché congrui rispetto al ruolo ricoperto. Tra i benefici non monetari si annoverano le coperture sanitarie e l'uso dell'autovettura anche per scopi personali.

I. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI.

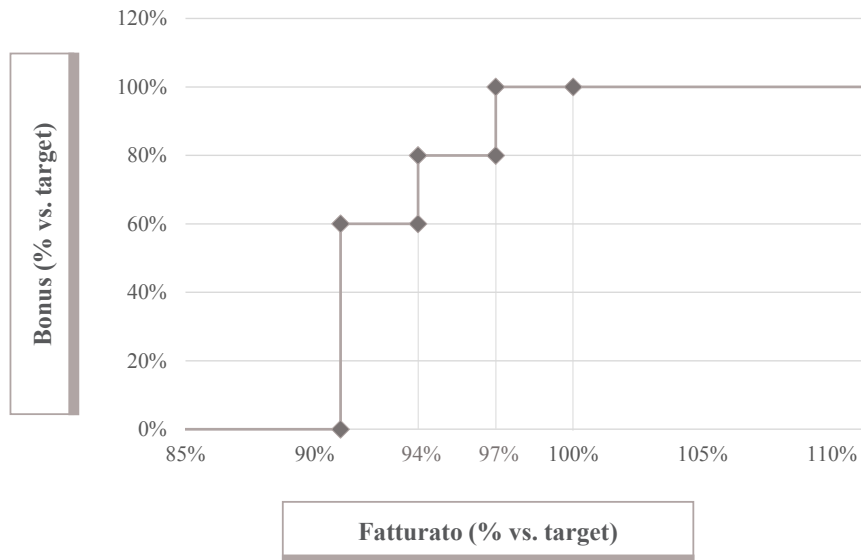
Di seguito si riporta una descrizione degli obiettivi di *performance* definiti dall'Emittente con riferimento a ciascuna componente relativamente alla struttura di remunerazione spettante agli Amministratori Delegati.

La componente variabile di breve periodo per il 2024 è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte temporale di regola annuale (*i.e.* relativo ad obiettivi

riferiti al singolo esercizio sociale). Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:



La componente variabile di breve termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 100% del premio target. In particolare, per ciò che riguarda il parametro economico finanziario, si riporta di seguito la strategia di incentivazione:

STRATEGIA DI INCENTIVAZIONE MBO 2024

Le componenti variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo (di almeno 24 mesi). Tali obiettivi consistono prevalentemente in parametri economici di ricavi e redditività (stabiliti in coerenza con i piani strategici del Gruppo). Per informazioni in merito ai piani in essere, si rinvia alla trattazione svolta nelle successive lettere k-l).

J. CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.

Per quanto riguarda la componente variabile, inclusa la componente consistente in piani di incentivazione azionaria, i criteri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi sono costituiti da parametri che riflettono la creazione di valore per gli azionisti e per gli altri *stakeholders* in un orizzonte di medio-lungo termine e la sostenibilità dei risultati aziendali, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale.

In particolare, per quanto riguarda la corresponsione del compenso variabile agli Amministratori Delegati per l'Esercizio si rinvia alla Sezione II della presente Relazione.

**K. INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI ALLA STRATEGIA AZIENDALE, AL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ.**

Come descritto nei precedenti paragrafi e) ed f) della presente Relazione, il Consiglio ritiene che la Politica di Remunerazione sia coerente con il perseguimento della creazione di valore e degli obiettivi commerciali e finanziari del Gruppo nel medio-lungo periodo.

Coerentemente con tali finalità e compatibilmente con il principio della sana e prudente gestione dell'Emittente quale principio ispiratore della filosofia aziendale, la remunerazione degli Amministratori Delegati è articolata in modo tale da:

- i. bilanciare la componente fissa e la componente variabile delle remunerazioni con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'Emittente;
- ii. agganciare la componente variabile della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance, di natura economica, da un lato, e collegati alla sostenibilità dell'Emittente (vale a dire riconducibili agli ambiti di rilevanza ESG), dall'altro, allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e con i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- iii. riconoscere adeguate remunerazioni volte ad attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo le attività del Gruppo. Proprio al fine di perseguire questo obiettivo, la Politica di Remunerazione prevede, *inter alia*, l'adozione di strumenti incentivanti basati sulle azioni della Società (con riferimento ai quali si rinvia al paragrafo L. che segue) finalizzati ad allineare gli interessi dei beneficiari con quelli della Società e degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, riconoscendo agli stessi il contributo dato all'incremento di valore della Società.

PIANO DI SOSTENIBILITÀ «In Armonia con il Creato» 2022-2028					
	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	SOSTENIBILITÀ CULTURALE	SOSTENIBILITÀ SPIRITUALE	SOSTENIBILITÀ MORALE
	Approvvigionamento e gestione delle materie prime; lotta al cambiamento climatico; gestione sostenibile della catena di fornitura	Crescita sostenibile e profittabilità sana; identità del brand; rapporto speciale e autentico con il cliente	Supporto al territorio e alle comunità locali; qualità e artigianalità Made in Italy	Dignità e bellezza nei luoghi di lavoro	Diversità, inclusione ed equità; tutela dei diritti dell'essere umano e dignità del lavoro
MBO 2024					
Fatturato		◆			
Aggiornamento e revisione del Piano di Sostenibilità 2022-2028	◆	◆	◆	◆	◆
Inventario GHG 2024 con Assurance da parte terza	◆				
Questionario CDP Climate Change e Water Security	◆				
Stakeholder's Engagement					◆
Terza Fase del progetto "Sustainable Supply Chain"	◆				◆
Calcolo dell'impatto ambientale LCA (Life Cycle Assessment)	◆				
PSG 2024-2026					
Ebit		◆			



Con riferimento ai sistemi di incentivazione variabile degli Amministratori Delegati, la Politica è coerente con il perseguimento della creazione di valore e degli obiettivi del Gruppo nel medio-lungo periodo, in particolare con il Piano di Sostenibilità “In Armonia con il Creato” 2022-2028.

L. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI E EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO E INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE.

La Politica di Remunerazione dell’Emittente prevede quale strumento di remunerazione, tra gli altri, i piani di incentivazione basati su azioni dell’Emittente; questi sono predisposti dal Consiglio con l’ausilio del Comitato e approvati dall’Assemblea ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF.

Tali piani sono di regola destinati a figure che rivestono ruoli strategicamente rilevanti o, comunque, in grado di apportare un significativo contributo nell’ottica del perseguimento degli obiettivi strategici di lungo termine del Gruppo. Tali figure sono di regola identificate: (i) negli Amministratori Delegati; (ii) negli amministratori e dirigenti delle società controllate dall’Emittente.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani, il Consiglio dovrà conformarsi, sono i seguenti: a) deve essere previsto un periodo di “*vesting*” che, almeno per una parte preponderante del beneficio da assegnare, abbia natura pluriennale; b) la maturazione del diritto a ricevere le azioni ordinarie della Società al termine del periodo di *vesting* deve essere soggetta a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili. Gli stessi devono essere connessi alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder* in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico dell’Emittente e del Gruppo; c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire almeno le finalità di fidelizzare i beneficiari, incentivandone la permanenza all’interno del Gruppo; (d) i piani devono contemplare per i beneficiari un vincolo di indisponibilità ai sensi del quale gli stessi avranno l’obbligo di detenere in via continuativa, per un periodo definito dal Consiglio, una parte delle azioni assegnate; e (e) i piani devono prevedere adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back/malus*).

Come già rappresentato nelle Relazioni degli anni precedenti, è ancora in corso di *vesting* il “Piano di *Stock Grant* 2022-2024” (“**PSG 2022-2024**”), basato sull’attribuzione a titolo gratuito, in favore dei beneficiari individuati dal piano stesso, di azioni ordinarie della Società, subordinatamente al e in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Tale strumento, ha introdotto, a decorrere dall’esercizio 2022, una componente variabile della retribuzione di medio-lungo periodo che si affianca alla componente variabile di breve periodo (MBO).

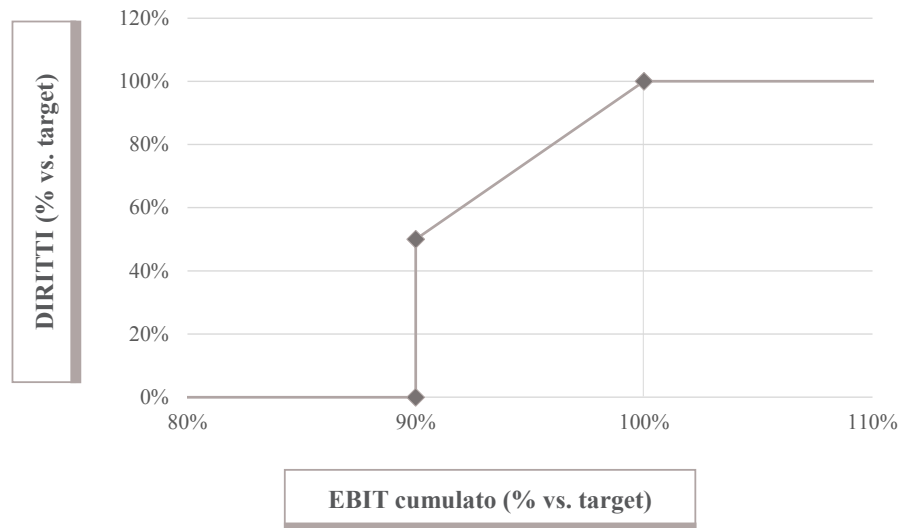
Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del suddetto piano si rinvia ai documenti informativi (<https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>).

In data 14 marzo 2024, il Consiglio ha approvato un nuovo piano denominato “Piano di *Stock Grant* 2024-2026” (“**PSG 2024-2026**”) da sottoporre ad approvazione da parte dell’Assemblea. In conformità con i criteri generali sopra descritti con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, ed in linea con il PSG 2022-2024, il PSG 2024-2026 presenta le seguenti caratteristiche:



- i. il PSG 2024-2026 avrà ad oggetto l'attribuzione, a titolo gratuito, ai beneficiari (come identificati e definiti nel relativo documento informativo redatto ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, rispettivamente il “**Documento Informativo**” e i “**Beneficiari**”), di diritti di ricevere un pari numero di azioni dell'Emittente subordinatamente al raggiungimento di taluni obiettivi di performance (gli “**Obiettivi**”) e alla sussistenza delle ulteriori condizioni previste dal Piano (i “**Diritti**”). Il numero di azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti obiettivi. In luogo dell'assegnazione delle azioni, la Società si riserva il diritto di sostituire, in tutto o in parte, le azioni con la corresponsione di una somma sostitutiva;
- ii. i Beneficiari del PSG 2024-2026 saranno gli Amministratori Delegati dell'Emittente e i dipendenti o gli amministratori delle società del Gruppo che rivestono ruoli strategicamente rilevanti o, comunque, in grado di apportare un significativo contributo in ottica di sviluppo commerciale e, in generale, di perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo Brunello Cucinelli. A tal riguardo, si precisa che, subordinatamente all'approvazione del PSG 2024-2026 al Comitato sarà sottoposto un elenco dei soggetti che, sulla base della valutazione congiunta degli stessi Amministratori Delegati, dovrebbero beneficiare dello strumento. Tali soggetti saranno individuati nei responsabili dei principali mercati in cui il Gruppo opera quali figure chiave ai fini dello sviluppo del *business*;
- iii. il PSG 2024-2026 prevede un solo ciclo di attribuzione dei Diritti;
- iv. l'attribuzione dei Diritti ai Beneficiari è subordinata (a) al raggiungimento degli Obiettivi (vedi infra); e (b) alla sussistenza della condizione di permanenza, come descritto nel Documento Informativo. Quanto al punto (a), gli Obiettivi sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato e sono connessi alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder, in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico della Società e del Gruppo. Al Consiglio e al Comitato è affidata, altresì, la verifica del raggiungimento degli Obiettivi, da effettuarsi a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato relativo agli esercizi a cui gli stessi sono riferiti. Nello specifico, gli Obiettivi individuati dal Piano sono i seguenti:
 - per gli Amministratori Delegati dell'Emittente e per gli altri Beneficiari che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente, consistono in un EBIT consolidato minimo cumulato da raggiungere nel corso del triennio 2024, 2025 e 2026;
 - per i Beneficiari che intrattengono un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato con una società controllata dall'Emittente, consistono in ricavi minimi cumulati della società controllata interessata da raggiungere nel corso del triennio 2024, 2025 e 2026;
- v. la maturazione dei Diritti e la conseguente assegnazione delle azioni a ciascun Beneficiario avverranno in un'unica soluzione e (i) per i soli Amministratori Delegati, in misura variabile in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi, come analiticamente illustrato nel Documento Informativo e nella rappresentazione grafica di cui sotto, e (ii) per gli altri Beneficiari in misura fissa (on/off) solo in caso di raggiungimento o superamento degli Obiettivi;

STRATEGIA DI INCENTIVAZIONE DEL PIANO STOCK GRANT 2024-2026

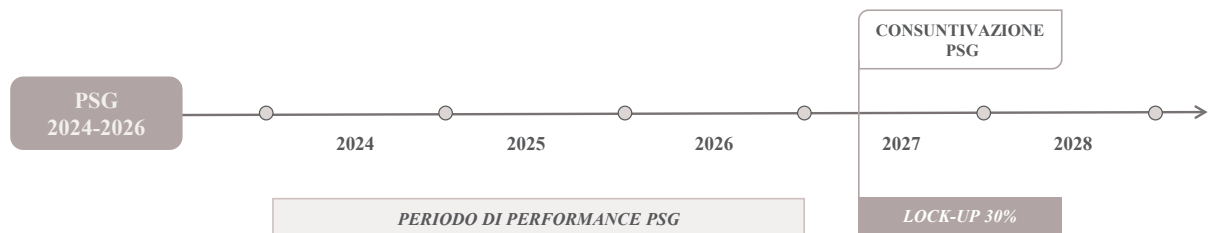


- vi. le azioni, nel numero corrispondente ai relativi Diritti maturati, saranno assegnate ai singoli Beneficiari entro e non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio 2026.
- vii. i Beneficiari hanno l'obbligo di detenere in via continuativa un numero di azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino al termine di 12 mesi dalla data di effettiva assegnazione;
- viii. il PSG 2024-2026 prevede clausole di *claw back* e *malus* nei casi in cui, secondo i termini e le condizioni di cui al Regolamento, risulti che gli Obiettivi: (a) siano stati accertati dal Consiglio sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati; (b) sia stato accertato a carico del Beneficiario interessato un comportamento fraudolento o gravemente colposo a danno della Società ovvero lesivo degli interessi della stessa.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 14 marzo 2024, ha determinato il numero massimo complessivo dei Diritti da attribuire ai Beneficiari in n. 200.000, che conferiscono agli stessi il diritto a ricevere massime n. 200.000 Azioni. Nella medesima seduta, previo parere del Comitato, con l'astensione degli Amministratori Delegati e subordinatamente all'approvazione del PSG 2024-2026 da parte dell'Assemblea dei soci convocata per il 23 aprile 2024, il Consiglio ha determinato il numero massimo delle Azioni da attribuire a ciascun Amministratore Delegato in n. 65.000.

Per una descrizione di maggiore dettaglio dei termini e delle condizioni del Piano, si rinvia all'ulteriore documentazione messa a disposizione dalla Società e, in particolare, al documento informativo accessibile dal sito internet della Società, all'indirizzo <http://investor.brunellocucinelli.com/it>, nella sezione dedicata all'Assemblea degli Azionisti 2024.

Per quanto riguarda la raccomandazione contenuta nel Codice secondo cui i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il *top management* dovrebbero prevedere che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni, si fa presente che il PSG 2022-2024 prevede che una parte significativa dei Diritti, pari al 50%, maturi dopo tre anni dall'attribuzione e che ciascun Beneficiario debba rispettare un periodo di *lock-up* su parte delle azioni assegnate (e, precisamente, il 30%) pari a 12 mesi a decorrere dalla data di effettiva assegnazione di ciascuna tranche, mentre il PSG 2024-2026 prevede che la totalità dei Diritti maturi solo al termine del periodo triennale sempre fermo restando il *lock-up* per il periodo successivo. In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione ha valutato che l'orizzonte temporale dei Piani sia comunque idoneo e funzionale al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dei beneficiari che lo stesso intende perseguire. Di seguito si riporta una rappresentazione grafica dell'orizzonte temporale del nuovo PSG 2024-2026.



M. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

Non sono in essere accordi che regolano *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione delle cariche sociali e/o del rapporto di lavoro ad iniziativa del singolo o della Società. L'eventuale recesso sarà quindi regolato dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi o da accordi individuali, se applicabile.

Su proposta del Comitato, il Consiglio può prevedere per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo e/o per la cessazione del rapporto di lavoro, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di annualità di remunerazione entro un tetto massimo pari a 24 mesi calcolati sulla base della componente fissa e della componente variabile media erogata nell'ultimo triennio, oltre, per i soli lavoratori dipendenti, al preavviso determinato ai sensi dei contratti collettivi nazionali applicabili.

In assenza di patti *ex ante*, la Politica di Remunerazione prevede che eventuali indennità di risoluzione del rapporto - oltre, per i soli lavoratori dipendenti, al preavviso determinato ai sensi dei contratti collettivi nazionali applicabili - non eccedano 24 mensilità di remunerazione complessiva come sopra calcolate.

Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine si rimanda ai Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società.



N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.

Con riferimento alle coperture previdenziali diverse da quelle obbligatorie, si segnala l'adesione al fondo "Previdai" da parte di uno dei due Amministratori Delegati e di alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale fondo prevede il versamento mensile di una somma di denaro volta ad incrementare il trattamento di fine rapporto. Tale somma è per il 50% a carico dell'Emittente (inclusa nel calcolo dei benefici non monetari nella Tabella 1).

L'Emittente ha stipulato una polizza assicurativa per la responsabilità civile degli amministratori, compresi gli indipendenti, e dei sindaci, nonché degli altri organi aziendali dell'Emittente e delle società controllate.

O. POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.

Della politica retributiva adottata dall'Emittente con riferimento agli Amministratori indipendenti, dell'attività di partecipazione a Comitati e dello svolgimento di particolari incarichi si è già detto *supra* alla lettera F) della presente Relazione, cui si fa rinvio.

P. ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni dell'Emittente sono state prese in esame le politiche retributive di altre società del settore in cui opera l'Emittente.

Q. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI EVENTUALMENTE DEROGABILI.

Il Consiglio può compiere tutti gli atti anche di disposizione ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva espressamente all'Assemblea.

In questo contesto, la Politica di Remunerazione - approvata dall'Assemblea - definisce il ruolo e i confini entro i quali il Consiglio può esercitare il proprio potere di definire, quantificare, aumentare o diminuire i premi e le remunerazioni sulla base delle proprie valutazioni e considerazioni, nei limiti consentiti dalle norme e dalla legislazione applicabili.

Il Consiglio può esercitare tale facoltà solo nell'ambito dei processi di *governance* del Gruppo, rispettando, all'occorrenza, la procedura di approvazione delle operazioni con parti correlate e fornendo un'informativa completa e adeguata.



La presenza di flessibilità nei poteri del Consiglio rappresenta un elemento di valore ai fini della capacità aziendale di attrarre e motivare e trattenere risorse chiave.

In particolare, in presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato. Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria o da eventi bellici; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica di Remunerazione; (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima. Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi; (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi; (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) l'assegnazione di premi monetari una tantum; (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.



SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

La presente sezione è articolata in due parti e illustra:

- a) nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo;
- b) a livello aggregato i compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Prima parte

Descrizione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo.

- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto esclusivamente un compenso fisso così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- Agli Amministratori indipendenti è stato corrisposto un compenso fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del loro incarico.
- Agli Amministratori non esecutivi e non indipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti dell'Emittente è stata corrisposta una retribuzione fissa da dipendente.
- Agli Amministratori è stato inoltre corrisposto un gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione.
- Per i Presidenti e per gli altri componenti del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e del Comitato Controllo e Rischi, è stato corrisposto esclusivamente un compenso fisso, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- Ai Sindaci è stato corrisposto un compenso fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del loro incarico.

Alla data della presente Relazione la Società non ha adottato disposizioni ad hoc che regolino l'indennità di Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle voci che compongono la remunerazione degli **Amministratori Delegati** si precisa quanto segue.

Per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, il complessivo pacchetto retributivo riconosciuto agli Amministratori Delegati si articola in una componente fissa e in una variabile.



A sua volta, la componente variabile si articola in una componente di breve termine, consistente in un compenso aggiuntivo monetario erogabile in base al raggiungimento di obiettivi di breve termine (MBO) e in una componente prevalentemente di medio-lungo termine consistente nell'assegnazione di azioni, in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024.

In conformità con quanto descritto al precedente par. I) in relazione agli obiettivi di performance legati al riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione, la **componente variabile di breve termine** del compenso riconosciuto agli Amministratori Delegati per il periodo relativo all'Esercizio (*Management By Objectives*, MBO 2023) è stata determinata sulla base dei parametri sotto dettagliati, a ciascuno dei quali è stato attribuito un peso percentuale pari al 50%:

- un parametro economico, rappresentato dal raggiungimento di un obiettivo di fatturato di Gruppo per l'Esercizio; e
- un parametro qualitativo, consistente nel raggiungimento di obiettivi relativi a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (c.d. *Enviromental, Social & Governance indicators* o ESG)".

Si precisa, inoltre, che ai fini dell'elaborazione della proposta di compenso variabile da attribuire agli Amministratori Delegati a fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra delineati si è tenuto conto del voto espresso dagli azionisti rispetto alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea, con delibera vincolante, in data 27 aprile 2022, che contemplava il ricorso a componenti variabili della remunerazione.

Il Comitato, nella seduta del 13 marzo 2024, e il Consiglio, nella riunione tenutasi il 14 marzo 2024, hanno verificato il raggiungimento di entrambi gli obiettivi sopra identificati con riferimento all'Esercizio, stante, da un lato, l'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo da cui risulta un dato di fatturato consolidato (pari a 1.139,4 milioni di euro) superiore all'obiettivo assegnato (pari a 1.057,6 milioni di euro), e, dall'altro lato, la verifica della realizzazione delle attività in ambito ESG poste alla base della proposta di compenso variabile. Si annoverano, a tale ultimo riguardo, le seguenti attività: redazione di Inventario GHG 2022 con assurance da parte terza, predisposizione del Questionario CDP 2022; attuazione del progetto *Regenerative Agriculture Himalaya*; attuazione di progetti legati allo Stakeholders' Engagement; implementazione del progetto di Sustainable Supply Chain volto alla raccolta di dati da parte dei fornitori delle materie prime; attuazione del progetto di "Gestione Sfridi di produzione" con coinvolgimento di laboratori terzi; applicazione della metodologia SROI a taluni progetti. Per ulteriori informazioni sulle attività svolte nel corso dell'Esercizio con riferimento alle tematiche ESG, si fa rinvio alla DNF relativa all'Esercizio, messa a disposizione del pubblico sul sito istituzionale dell'Emittente al seguente indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/dichiarazione-non-finanziaria>.

Il compenso variabile di breve periodo (MBO 2023) relativo all'Esercizio riconosciuto ai due Amministratori Delegati rappresenta una percentuale pari al 12,7% circa della remunerazione complessiva. Il compenso variabile degli Amministratori Delegati relativo all'Esercizio è risultato, quindi, rispettoso del limite fissato nella politica di remunerazione precedentemente adottata e valida per l'Esercizio.

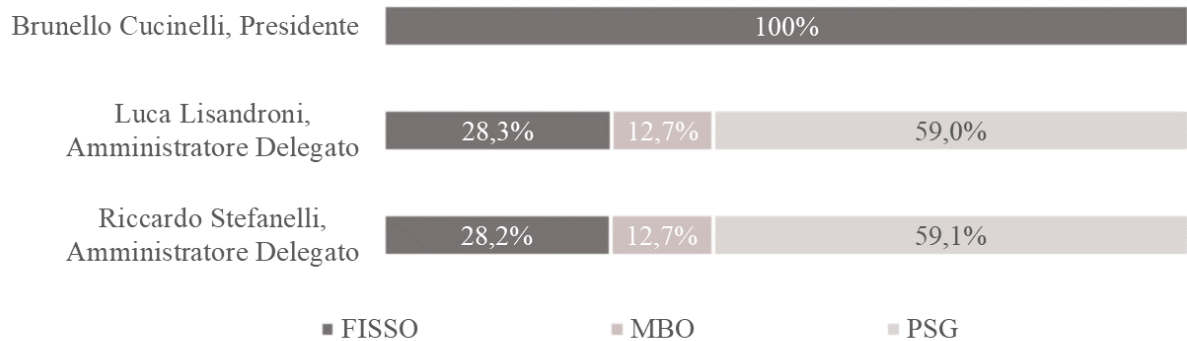
Per ulteriori informazioni si rinvia alle note n. 3 e n. 5 riportate in calce alla Tabella n. 1 della seconda parte della presente sezione II della Relazione.

Con riferimento alla **componente variabile prevalentemente di medio-lungo periodo**, consistente nel piano di incentivazione azionaria "Piano di Stock Grant 2022-2024", si precisa quanto segue.



Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 14 marzo 2024, ha verificato il raggiungimento da parte degli Amministratori Delegati degli obiettivi previsti dal suddetto Piano ai fini della maturazione dei diritti di seconda tranche, nella misura del 100%. Conseguentemente, e in conformità a quanto stabilito dal Piano stesso, agli Amministratori Delegati saranno assegnate azioni ordinarie della Società corrispondenti a un livello di raggiungimento degli obiettivi pari al 100%. La componente variabile in questione relativa all'Esercizio è risultata rispettosa dei limiti fissati nella politica di remunerazione precedentemente adottata e valida per l'Esercizio.

Per le informazioni di dettaglio si rinvia alla Tabella 3 A disponibile nella seconda sezione della presente Relazione. A fini di completezza, si segnala che, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, le azioni corrispondenti ai diritti di seconda tranche sono stati assegnati anche agli ulteriori beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione.



Qui di seguito si riportano le informazioni di confronto richieste dal paragrafo 1.5 della prima parte della sezione II dello schema n. 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

**Tabella n. 1 - Variazione annuale della remunerazione totale di Amministratori e Sindaci***(in migliaia di euro)*

NOME E COGNOME	CARICA	TOTALE REMUNERAZIONE 2023	TOTALE REMUNERAZIONE 2022	TOTALE REMUNERAZIONE 2021	TOTALE REMUNERAZIONE 2020	TOTALE REMUNERAZIONE 2019	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2019-2020
Brunello Cucinelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	895,1	802,4	802,4	804	802,4	11,6%	0,0%	-0,2%	0,2%
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato	966,9	943	926,1	1.092,8	694,5	2,5%	1,8%	-15,3%	57,4%
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato	982,9	967,6	952,3	1.100,7	707,6	1,6%	1,6%	-13,5%	55,6%
Camilla Cucinelli	Amministratore non esecutivo	402,3	264,7	265,1	273,4	242,7	52,0%	-0,2%	-3,0%	12,6%
Carolina Cucinelli	Amministratore non esecutivo	254,4	166,6	140,2	91,8	50,8	52,7%	18,8%	52,7%	80,7%
Alessio Piastrelli	Amministratore non esecutivo	352,9	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Giovanna Manfredi	Amministratore non esecutivo	348,9	347,3	339,4	352,8	344,8	0,5%	2,3%	-3,8%	2,3%
Andrea Pontremoli	Amministratore non esecutivo	40,9	43,2	42,8	45	45,3	-5,3%	0,9%	-4,9%	-0,7%
Stefano Domenicali	Amministratore indipendente	40,1	42,4	42,8	26,8	n/a	-5,4%	-0,9%	59,7%	n/a
Emanuela Bonadiman	Amministratore indipendente	65,7	52,5	42,8	26,8	n/a	25,1%	22,7%	59,7%	n/a
Maria Cecilia La Manna	Amministratore indipendente	59,2	49	42,4	26,8	n/a	20,8%	15,6%	58,2%	n/a
Ramin Arani	Amministratore indipendente	128,6 ¹	39,4	33,2	20	n/a	226,4%	18,7%	66,0%	n/a
Guido Maria Barilla	Amministratore indipendente	26,5	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Chiara Dorigotti	Amministratore indipendente	42,4	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Paolo Prandi	Presidente del Collegio Sindacale	71,8	62	62	61,5	59,5	15,8%	0,0%	0,8%	3,4%
Dante Valobra	Sindaco Effettivo	43,5	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	43,5	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Note:

I dati non disponibili si riferiscono alle remunerazioni degli Amministratori che non erano in carica prima del 27 aprile 2023.

¹ Tale compenso include i corrispettivi percepiti dal Consigliere Arani in forza di un contratto di consulenza sottoscritto con la Società nel corso dell'Esercizio.

**Tabella n. 2 - Variazione dei risultati del Gruppo***(in migliaia di euro)*

	2023	2022	2021	2020	2019	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2021-2020	VARIAZIONE 2019-2020
Ricavi netti	1.139.420	919.708	712.179	544.013	607.761	23,9%	29,1%	30,9%	-10,5%
EBITDA	326.251	266.357	193.311	89.466	169.626	22,5%	37,8%	>+100,0%	-47,3%
Risultato d'esercizio	123.809	87.205	56.295	-32.069	53.083	42,0%	54,9%	>-100,0%	<-100,0%
Risultato Operativo	187.406	134.412	77.036	-14.818	83.376	39,4%	74,5%	>-100,0%	<-100,0%

Tabella n. 3 - Variazione annuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo*(in migliaia di euro)*

	2023	2022	2021	2020	2019	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2021-2020	VARIAZIONE 2019-2020
Remunerazione annua lorda dei dipendenti del Gruppo	57.310,6	53.830,0	47.354,6	45.346,9	45.051,33	6,5%	13,7%	4,4%	0,7%

Note:

I dati indicati nella tabella si riferiscono alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo.

Ai fini del calcolo sono stati esclusi i soggetti la cui remunerazione è rappresentata nella Tabella n. 1 della presente sezione II della Relazione (ovverossia gli Amministratori che sono anche dipendenti dell'Emittente).

Seconda parte

Nelle tabelle allegate si riportano analiticamente i compensi corrisposti durante l'Esercizio dall'Emittente ai componenti degli organi di amministrazione e controllo. Vengono altresì riportate le partecipazioni nel capitale sociale dell'Emittente dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa, inoltre che, nel corso dell'Esercizio:

- non è intervenuta alcuna circostanza eccezionale che ha reso necessario derogare alla politica in materia di remunerazione contenuta nella prima sezione della relazione da ultimo approvata dall'Assemblea dei soci, con deliberazione vincolante, in data 27 aprile 2022;
- non hanno trovato applicazione meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”).

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, e di controllo e ai 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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Brunello Cucinelli ⁽²⁾	Presidente del C.d.A.	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				895,1	-	-	-	-	895,1	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				895,1	-	-	-	-	895,1	-	-
Luca Lisandroni ⁽³⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				669	-	300	-	13,9	982,9	1.396	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				669	-	300	-	13,9	982,9	1.396 ⁽⁴⁾	-
Riccardo Stefanelli ⁽⁵⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				666,9	-	300	-	-	966,9	1.396	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				666,9	-	300	-	-	966,9	1.396 ⁽⁶⁾	-

1 I compensi dei Consiglieri riportati in tabella, nella colonna dei compensi fissi, includono i gettoni di presenza

2 Il compenso del Presidente Cav. Lav. Brunello Cucinelli include esclusivamente la remunerazione per la carica di Presidente esecutivo, pari ad €1.000.000, come determinata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 luglio 2023.

3 Il compenso di Luca Lisandroni, con riferimento alla componente fissa, include la retribuzione come dirigente dell'Emittente e la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato; è inoltre incluso l'importo di euro 36.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla componente variabile, il compenso annuale spettante a Luca Lisandroni è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2024 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della Relazione. Infine, sono stati erogati a Luca Lisandroni euro 13,860 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere h) e n), della Relazione.

4 Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2023 (relativi al Piano di stock grant 2022-2024) per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (27/07/2022). Per ulteriori informazioni si rinvia alla Tabella 3A.

5 Il compenso di Riccardo Stefanelli, con riferimento alla componente fissa, include la retribuzione come dirigente dell'Emittente e la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato; è inoltre incluso l'importo di euro 36.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla componente variabile, il compenso annuale spettante a Riccardo Stefanelli è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2024 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della Relazione.

6 Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2023 (relativi al Piano di stock grant 2022-2024) per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (27/07/2022). Per ulteriori informazioni si rinvia alla Tabella 3A.



(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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Camilla Cucinelli ⁽⁷⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				402,3	-	-	-	-	-	402,3	
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		
(III) Totale				402,3	-	-	-	-	-	402,3	
Giovanna Manfredi ⁽⁸⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				347,7	-	-	-	1,2	-	348,9	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-		-
(III) Totale				347,7	-	-	-	1,2	-	348,9	-
Carolina Cucinelli ⁽⁹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				254,4	-	-	-	-	-	254,4	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-
(III) Totale				254,4	-	-	-	-	-	254,4	-
Alessio Piastrelli ⁽¹⁰⁾	Amministratore	27/04 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				352,9	-	-	-	-	-	352,9	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-
(III) Totale				352,9	-	-	-	-	-	352,9	-

7 Il compenso di Camilla Cucinelli è di euro 399.533 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Cucinelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

8 Il compenso di Giovanna Manfredi è di euro 344.479 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Manfredi ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore. Infine, sono stati erogati a Giovanna Manfredi euro 1.232 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere h) e n), della Relazione.

9 Il compenso di Carolina Cucinelli è di euro 251.215 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Cucinelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

10 Il compenso di Alessio Piastrelli è di euro 351.377 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Piastrelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.



(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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Andrea Pontremoli ⁽¹¹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37,7	3,2	-	-	-	40,9	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				37,7	3,2	-	-	-	40,9	-	-
Stefano Domenicali ⁽¹²⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36,9	3,2	-	-	-	40,1	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				36,9	3,2	-	-	-	40,1	-	-
Emanuela Bonadiman ⁽¹³⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37,3	28,4	-	-	-	65,7	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				37,3	28,4	-	-	-	65,7	-	-
Maria Cecilia La Manna ⁽¹⁴⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36,5	22,7	-	-	-	59,2	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				36,5	22,7	-	-	-	59,2	-	-

11 Il compenso di Andrea Pontremoli si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore, come deliberato dall'assemblea dei soci in data 27 aprile 2023, e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. Tale ultimo importo è stato indicato in tabella pro-rata, limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Pontremoli ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 1/1/2023 al 26/04/2023.

12 Il compenso di Stefano Domenicali si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore, come deliberato dall'assemblea dei soci in data 27 aprile 2023, e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. Tale ultimo importo è stato indicato in tabella pro-rata, limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Pontremoli ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 1/1/2023 al 26/04/2023.

13 Il compenso di Emanuela Bonadiman si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore, come deliberato dall'assemblea dei soci in data 27 aprile 2023, di euro 18.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ricoperta dal 27/04/2023 e di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi ricoperta dal 27/04/2023.

14 Il compenso di Maria Cecilia La Manna si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore e di euro 24.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi ricoperta dal 27/04/2023.



(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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Ramin Arani ⁽¹⁵⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37,2	11,4	-	-	-	80	128,6	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				37,2	11,4	-	-	-	80	128,6	-
Guido Maria Barilla ⁽¹⁶⁾	Amministratore	27/04 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26,5	-	-	-	-	-	26,5	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				26,5	-	-	-	-	-	26,5	-
Chiara Dorigotti ⁽¹⁷⁾	Amministratore	27/04 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26,1	16,3	-	-	-	-	42,4	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				26,1	16,3	-	-	-	-	42,4	-
Paolo Prandi ⁽¹⁸⁾	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71,8	-	-	-	-	-	71,8	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				71,8	-	-	-	-	-	71,8	-

15 Il compenso di Ramin Arani si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore e di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine ricoperta dal 27/04/2023. Il Consigliere Arani ha percepito, inoltre, euro 80.000 a titolo di corrispettivo per le attività prestate in forza un contratto di consulenza in essere con la Società sottoscritto nel corso dell'Esercizio.

16 Il compenso di Guido Maria Barilla è di euro 36.000 per la carica di Amministratore. L'importo in tabella è stato indicato pro-rata, limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Barilla ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 27/04/2023 al 31/12/2023.

17 Il compenso di Chiara Dorigotti si compone di euro 36.000 per la carica di Amministratore, di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Remunerazione e Nomine. Gli importi indicati in tabella sono stati calcolati pro-rata limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Dorigotti ha ricoperto gli incarichi, vale a dire dal 27/04/2023 al 31/12/2023.

18 Il compenso di Paolo Prandi è di euro 75.000 annui per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, così come deliberato dall'assemblea dei soci del 27 aprile 2023.



(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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Dante Valobra ⁽¹⁹⁾	Sindaco effettivo	27/04/ – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	-	-	-	-	43,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				43,5	-	-	-	-	43,5	-	-
Anna Maria Fellegara ⁽²⁰⁾	Sindaco Effettivo	27/04 – 31/12/2023	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	-	-	-	-	43,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				43,5	-	-	-	-	43,5	-	-
Gerardo Longobardi ⁽²¹⁾	Sindaco effettivo	01/01/ – 26/04/2023	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	-	-	-	-	12	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12	-	-	-	-	12	-	-
Alessandra Stabilini ⁽²²⁾	Sindaco Effettivo	01/01/ – 26/04/2023	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2022								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	-	-	-	-	12	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12	-	-	-	-	12	-	-

19 Il compenso di Dante Valobra è di euro 58.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo, così come deliberato dall'assemblea dei soci del 27 aprile 2023.

20 Il compenso di Anna Maria Fellegara è di euro 58.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo, così come deliberato dall'assemblea dei soci del 27 aprile 2023.

21 Il compenso di Gerardo Longobardi era di euro 48.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo, così come deliberato dall'assemblea dei soci del 21 maggio 2020. L'importo indicato in tabella è stato calcolato pro-rata limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Sindaco Longobardi ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 01/01/2023 al 26/04/2023.

22 Il compenso di Alessandra Stabilini era di euro 48.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo, così come deliberato dall'assemblea dei soci del 21 maggio 2020. L'importo indicato in tabella è stato calcolato pro-rata limitatamente al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Sindaco Stabilini ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 01/01/2023 al 26/04/2023.



(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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili				
Dirigenti con responsabilità strategiche											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				769,6	-	-	-	16	-	785,6	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				769,6	-	-	-	16	-	785,6	-

**Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo****Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo al 31 dicembre 2023**

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato e CEO	Brunello Cucinelli S.p.A.	0	17.000 ¹	11.900	5.100 ²
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato e CEO	Brunello Cucinelli S.p.A.	0	17.000 ³	8.500	8.500
Giovanna Manfredi	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	1.156.100	0	0	1.156.100 ⁴
Ramin Arani	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	8.600	0	0	8.600

Nota:

Si fa presente che il Cav. Lav. Brunello Cucinelli, Presidente esecutivo della Società, è altresì Presidente e Amministratore Delegato di Foro delle Arti S.r.l., che possiede azioni della Società pari al 50,05% del capitale sociale della Società. Il Cav. Lav. Brunello Cucinelli è altresì il soggetto disponente del "Trust Brunello Cucinelli", il cui trustee è la società Spafid Trust S.r.l. che detiene in tale veste il 100% del capitale sociale di Foro delle Arti S.r.l.

Tabella 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2023

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
(1)	Brunello Cucinelli S.p.A.	23.800	0	5.800	18.000

1 Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Stefanelli in data 22 marzo 2023 in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024

2 Le azioni sono possedute tramite società controllata dall'amministratore interessato.

3 Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Lisandroni in data 22 marzo 2023 in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024

4 Le azioni sono possedute tramite società controllata dall'amministratore interessato.

**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
	1	2	3	4	5	6	7		8	9		10
	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (in migliaia di euro)
Riccardo Stefanelli												
Amministratore Delegato e CEO												
(I)	Piano Stock Grant 2022-2024											
Compensi nella società che redige il bilancio	(approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022).	51.000 ⁽¹⁾	2022-2024 ⁽¹⁾							17.000	1.506 ⁽²⁾	1.396 ⁽³⁾
(II)	Compensi da controllate e collegate	Nessuno.										
(III) Totale											1.506 ⁽²⁾	1.396 ⁽³⁾
Luca Lisandrone												
Amministratore Delegato e CEO												
(I)	Piano Stock Grant 2022-2024											
Compensi nella società che redige il bilancio	(approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022).	51.000 ⁽¹⁾	2022-2024 ⁽¹⁾							17.000	1.506 ⁽²⁾	1.396 ⁽³⁾
(II)	Compensi da controllate e collegate	Nessuno.										
(III) Totale											1.506 ⁽²⁾	1.396 ⁽³⁾



- 1 Il numero indicato si riferisce al numero di diritti attribuiti a ciascun amministratore delegato a ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie Brunello Cucinelli (nel rapporto 1:1) al raggiungimento di taluni obiettivi di performance, il tutto come descritto nel Documento Informativo del Piano di *Stock Grant* 2022-2024, disponibile nel sito *investor* <http://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>, a cui si rinvia. Il numero di diritti indicato tiene conto dei diritti relativi al numero di azioni assegnabili (e quindi anche in caso di *over-performance*) al termine del periodo di vesting. Si precisa che la prima *tranche* dei diritti (n. 17.000) maturava al raggiungimento di un obiettivo di performance collegato al bilancio consolidato di Gruppo relativo all'esercizio 2022 (EBIT consolidato). Conformemente alle condizioni e ai termini del Piano di *Stock Grant* 2022-2024, il Consiglio di Amministrazione ha verificato nella seduta del 15 marzo 2023, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati alla maturazione dei diritti di prima *tranche*. Conseguentemente e, in conformità con quanto previsto dal Piano, sono state assegnate le azioni corrispondenti ai diritti di prima *tranche* pari, rispettivamente, a n. 17.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli per ciascun Amministratore Delegato e a un numero complessivamente pari a 13.250 azioni ordinarie Brunello Cucinelli per gli ulteriori beneficiari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti o *manager* delle società del Gruppo diverse dall'Emittente che ricoprono ruoli strategicamente rilevanti per il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo (per un totale di n. 7 beneficiari). La seconda *tranche* (n. 17.000) matura al raggiungimento di un obiettivo di performance collegato al bilancio consolidato di Gruppo relativo all'esercizio 2023 (EBIT consolidato) e la terza e ultima *tranche* (massimi n. 51.000) matura al raggiungimento di un obiettivo basato sui risultati cumulati degli esercizi 2022, 2023 e 2024, il tutto come descritto nel Documento Informativo del Piano di *Stock Grant* 2022-2024 disponibile nel sito *investor* <http://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>, a cui si rinvia. Si precisa, da ultimo, che il Consiglio di Amministrazione ha verificato, nella seduta del 14 marzo 2024, il raggiungimento degli obiettivi di performance legati alla maturazione dei diritti di seconda *tranche*. Conseguentemente e, in conformità con quanto previsto dal Piano, saranno assegnate le azioni corrispondenti ai diritti di seconda *tranche* pari, rispettivamente, a n. 17.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli per ciascun Amministratore Delegato e a un numero complessivamente pari a 13.250 azioni ordinarie Brunello Cucinelli per gli ulteriori beneficiari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti o *manager* delle società del Gruppo diverse dall'Emittente che ricoprono ruoli strategicamente rilevanti per il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo (per un totale di n. 7 beneficiari).
- 2 Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti *vested* nel corso dell'esercizio 2023 e attribuibili per il prezzo di mercato delle azioni alla data del 29/12/2023, ultimo giorno utile di quotazione dell'Esercizio.
- 3 Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2023 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (27/07/2022).

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'Esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di vesting** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'Esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'Esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'Esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'Esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'Esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'Esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'Esercizio.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Riccardo Stefanelli								
<i>Amministratore Delegato e CEO</i>								
<i>(in euro)</i>								
	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
		Erogabile/ Erogato ⁽²⁾	Differito ⁽³⁾	Periodo di differimento	Non più erogabile ⁽⁴⁾	Erogabile/ Erogato ⁽⁵⁾	Ancora Differiti ⁽⁶⁾	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2023).	300.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		300.000	-	-	-	-	-	-

Luca Lisandrone								
<i>Amministratore Delegato e CEO</i>								
<i>(in euro)</i>								
	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
		Erogabile/ Erogato ⁽²⁾	Differito ⁽³⁾	Periodo di differimento	Non più erogabile ⁽⁴⁾	Erogabile/ Erogato ⁽⁵⁾	Ancora Differiti ⁽⁶⁾	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2023).	300.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		300.000	-	-	-	-	-	-

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna relativa al periodo di differimento.

(2) indica il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

(3) indica il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (ed. bonus differito).

(4) indica la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

(5) indica la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

(6) indica la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne (4), (5) e (6) corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne (3) e (5) dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.