



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

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 10 MARZO 2022.

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 9 marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione (il "**Consiglio**") nella riunione del 10 marzo 2022.

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 2022.

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 2021 (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 21 maggio 2020 l'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, approvò, con deliberazione vincolante, la politica in materia di remunerazione che era contenuta nella prima sezione della relazione prevista dall'art. 123-ter, commi 3 e 3-bis del TUF, con riferimento agli esercizi 2020, 2021 e 2022. Poiché, a seguito dell'approvazione assembleare appena menzionata, la politica di remunerazione in esame non aveva subito alcuna modifica, l'Assemblea dei Soci convocata, in unica convocazione, per la data del 19 aprile 2021, deliberò soltanto in merito alla seconda sezione della Relazione, con deliberazione non vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF. In osservanza dell'art. 123-ter del TUF, l'Emittente, con riferimento all'Esercizio, ha continuato ad attribuire i compensi in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea e, dunque, la politica approvata dall'Assemblea dei soci del 21 maggio 2020.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 10 marzo 2022, ha deliberato, dietro parere favorevole del Comitato, di sottoporre all'esame e all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata, in unica convocazione, per la data del 27 aprile 2022, una nuova politica di remunerazione applicabile agli esercizi 2022, 2023 e 2024 (la "**Politica di Remunerazione**"). A fini di maggior chiarezza, si precisa che la Politica di Remunerazione sottoposta all'approvazione della prossima Assemblea dei soci sostituirà, con riferimento all'esercizio 2022, la precedente politica approvata con delibera assembleare del 21 maggio 2020.

Nella seduta del 10 marzo 2022, in particolare, il Consiglio ha deliberato di sottoporre all'esame e all'approvazione dei soci la proposta di integrare la componente fissa del pacchetto retributivo delle risorse chiave della Società prevedendo anche una componente variabile con orizzonte temporale prevalentemente di medio-lungo periodo. Lo strumento proposto dal Consiglio al fine di perseguire tale scopo è rappresentato da un piano di compensi, denominato "Piano di *Stock Grant* 2022-2024" (il "**Piano**"). Il Piano è basato sull'attribuzione a titolo gratuito, in favore dei beneficiari individuati dal Piano stesso, di azioni ordinarie Brunello Cucinelli (le "**Azioni**"), previa verifica del raggiungimento di taluni obiettivi di performance e della sussistenza delle ulteriori condizioni indicate nel documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti (il "**Documento Informativo**") e nell'ulteriore documentazione messa a disposizione dalla Società, accessibile dall'indirizzo <http://investor.brunellocucinelli.com/it>, nella sezione dedicata all'Assemblea degli Azionisti 2022. Subordinatamente e in esito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione approverà un regolamento volto a disciplinare le condizioni di attuazione dello stesso (il "**Regolamento**").

Alla data della Relazione gli Amministratori esecutivi dell'Emittente sono il Cav. Lav. Brunello Cucinelli (Presidente del Consiglio di Amministrazione con funzioni esecutive), Riccardo Stefanelli (Amministratore delegato e CEO) e Luca Lisandroni (Amministratore delegato e CEO).

Si rappresenta che, alla data del 31 dicembre 2021, i dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, in base alla definizione che di essi viene data nel regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 ("**Regolamento Operazioni con Parti Correlate**"), sono: il Cav. Lav. Brunello Cucinelli, Presidente esecutivo; Riccardo Stefanelli e Luca Lisandroni, Amministratori Delegati; Moreno Ciarapica, CFO e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Per le informazioni riguardanti il programma denominato "*Passaggio Generazionale*" approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente nella seduta del 13 dicembre 2013, volto a facilitare l'avvicendamento nelle posizioni di

responsabilità dei più importanti uffici e dipartimenti in cui si articola la struttura organizzativa della Società, si rinvia al paragrafo 7.1 della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta per l'Esercizio, pubblicata sul sito *investor relations* della Società (<http://investor.brunellocucinelli.com/it>) nella sezione relativa all'Assemblea 2022.

Si rappresenta che le azioni dell'Emittente sono negoziate sul mercato telematico azionario (MTA, ora Euronext Milan) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. a far data dal 27 aprile 2012.

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 degli Azionisti (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 di Amministrazione, 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 dai soci;
- 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 di Amministrazione:

- 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;
- predispone, 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:

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 di Amministrazione 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;
- i. 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;
- ii. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- iii. 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 di Amministrazione, 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 21 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione della Società 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.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti, Annachiara Svelto, in veste di Presidente del Comitato, Emanuela Bonadiman e Stefano Domenicali.

Tutti i componenti del Comitato sono 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 internet: <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 2022 e, quindi, fino alla data in cui si terrà l'Assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato si è riunito quattro volte, in data 11 gennaio, 9 febbraio, 10 marzo e 18 maggio 2021.

Nell'esercizio delle funzioni ad esso attribuite in materia di remunerazione, il Comitato, nel corso dell'Esercizio:

- i. ha monitorato la concreta applicazione della politica per la remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati ai fini dell'attribuzione del compenso variabile a favore degli Amministratori Delegati per l'esercizio 2020;

- ii. ha formulato proposte al Consiglio di Amministrazione al fine di determinare gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione da attribuire in favore degli Amministratori Delegati con riferimento all'Esercizio;
- iii. ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente.

Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 1 ora e 26 minuti. Alle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato, oltreché, su invito del Comitato stesso, i membri del Collegio Sindacale. 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 2022 si è già tenuta una riunione del Comitato in data 9 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 persegue analoghe finalità di attrarre, trattenere 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, 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 (la “**DNF**”) ex artt. 3 e 4 del D. Lgs. n.54/2016 relativa all’esercizio 2021 così come approvata dal Consiglio il giorno 10 marzo 2022 e messa a disposizione del pubblico nelle forme di legge.

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 di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 10 marzo 2022 anche al fine di recepire le novità normative introdotte dalla Consob con la delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, e tenendo in considerazione le raccomandazioni e gli orientamenti del Comitato per la Corporate Governance riflessi nei principi del nuovo Codice di Corporate Governance.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione ha una durata triennale ed è relativa agli esercizi 2022-2023-2024; ove approvata da parte della prossima Assemblea dei soci convocata per il 27 aprile 2022 in unica convocazione, tale Politica sostituirà quella precedentemente vigente approvata dall’Assemblea dei soci del 21 maggio 2020.

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 Esecutivi 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 Brunello Cucinelli, 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 Esecutivi 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 esecutivi** e ai **dirigenti con responsabilità strategiche**, 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 esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, 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.

Si precisa che la componente fissa della remunerazione, con riferimento all’Esercizio 2021, è stata preponderante rispetto alla componente variabile;

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 2021 la componente variabile è consistita esclusivamente in un incentivo annuale (MBO), legato ad obiettivi economici e ad obiettivi di natura *ESG*. Subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea dei soci convocata per il 27 aprile 2022, a decorrere dall'esercizio 2022 la componente variabile della retribuzione potrà includere un piano di incentivazione azionaria (vedi *infra* ai paragrafi k)-l);

c) la componente variabile deve corrisposta entro 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 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 adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione – nella riunione consiliare del 10 marzo 2022 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, tenendo altresì conto delle logiche sottostanti la politica di remunerazione dei dipendenti del Gruppo.

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 esecutivi 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 anche 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.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche 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 prevalenza) 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 al tempo stesso può agire in chiave 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, l'organo amministrativo 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 dell'organo amministrativo e del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione di cui alla presente sezione della Relazione prevede che la componente variabile annuale e la componente variabile di medio-lungo periodo siano, di regola, destinate agli organi delegati.

La remunerazione degli **Amministratori non esecutivi** (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) è, invece, stabilita in 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 di regola 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.

La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2022 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 di regola 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 di breve periodo deve essere di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati la componente variabile target deve essere non inferiore al 25% e non superiore a 2 volte la componente fissa;

- per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile target deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 30% rispetto alla componente fissa.

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.

I medesimi criteri e le medesime logiche sono seguiti nella determinazione delle remunerazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o da parte dello stesso organo amministrativo (ove competente a deliberare).

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 organi delegati ed, eventualmente, agli ulteriori 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 dell'azienda 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 Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo deve essere di regola determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli organi delegati la componente variabile target deve essere non inferiore al 30% e non superiore a 5 volte la componente fissa;

- per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile target deve essere non inferiore al 20% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.

Nella strutturazione delle componenti remunerative variabili (di breve o di medio-lungo termine) si potranno adottare soglie di accesso al di sotto delle quali il premio non verrà affatto corrisposto (secondo una logica *on/off*), come pure sistemi incentivanti dell'eventuale *over-performance* (ma non oltre il 150% del premio target). Nei regolamenti che disciplinano l'attribuzione delle componenti variabili possono essere previste clausole di salvaguardia a beneficio della Società (ad es. clausole di *claw-back*).

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 controllata di volta in volta interessata.

g) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.*

La politica delle remunerazioni dell'Emittente 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.

h) *Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili.*

Come già descritto nella precedente lettera f), la Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2022 distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo.

Di seguito si riporta una descrizione degli obiettivi di *performance* definiti dall'Emittente con riferimento a ciascuna componente:

- le componenti remunerative variabili di breve periodo sono legate 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). Tali obiettivi includono (a) parametri economici di ricavi e redditività (stabiliti in coerenza con i piani strategici del Gruppo); e (b) parametri di natura non economica, legati a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* (c.d. *Environmental, Social & Governance indicators* o *ESG*);
- le componenti remunerative 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 al Piano che il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'approvazione da parte dell'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022, si rinvia alla trattazione svolta nelle successive lettere k-l), nonché al Documento Informativo disponibile all'indirizzo <http://investor.brunellocucinelli.com/it>, nella sezione dedicata all'Assemblea degli Azionisti 2022.

i) *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, ivi inclusa, subordinatamente all'approvazione assembleare e a decorrere dall'esercizio 2022, 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.

j) 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 di Amministrazione ritiene che la politica delle remunerazioni dell'Emittente sia coerente con il perseguimento della creazione di valore e degli obiettivi commerciali e finanziari 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 Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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. La proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione di includere nella Politica di Remunerazione e, quindi, a decorrere dall'esercizio 2022, uno strumento incentivante, il Piano, rafforza il perseguimento di questa finalità. Infatti, il Piano, subordinatamente all'approvazione assembleare, costituirebbe uno strumento finalizzato ad allineare gli interessi dei beneficiari con quelli della Società e degli azionisti nell'orizzonte temporale fissato dal Piano, riconoscendo agli stessi il contributo dato all'incremento di valore della Società.

k) – 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 approvata dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2022 prevede quale ulteriore strumento di remunerazione i piani di remunerazione basati su azioni dell'Emittente; questi sono predisposti dal Consiglio di Amministrazione 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 del Gruppo Brunello Cucinelli. Tale figure sono di regola identificate: (i) negli Amministratori Esecutivi e nei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente; (ii) negli amministratori e dirigenti delle società controllate dall'Emittente.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani, il Consiglio di Amministrazione 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 Brunello Cucinelli 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 impegno di indisponibilità ai sensi del quale gli stessi avranno l'obbligo di detenere in via continuativa, per un periodo definito dallo stesso Consiglio, una parte delle azioni assegnate; (e) i piani devono prevedere adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back/malus*).

Alla data di approvazione della presente Relazione non è in corso alcun piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF; sempre con riferimento all'Esercizio si precisa quanto segue:

- non sono previsti termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*) o sistemi di pagamento differito;
- non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus*) ovvero restituzione di compensi variabili (*claw-back*);
- non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

Nella seduta del 10 marzo 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato di sottoporre all'esame e all'approvazione dell'Assemblea dei soci il “Piano di *Stock Grant 2022-2024*”, basato sull'attribuzione a titolo gratuito, in favore dei beneficiari individuati dal Piano stesso, di azioni ordinarie Brunello Cucinelli, subordinatamente al e in funzione del

raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Tale strumento, subordinatamente e all'esito della relativa approvazione assembleare, introdurrebbe, a decorrere dall'esercizio 2022, una componente variabile della retribuzione di medio-lungo periodo che si andrebbe ad affiancare alla componente variabile di breve periodo (*MBO*).

In conformità con i criteri generali sopra descritti con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, il Piano oggetto della proposta da parte del Consiglio presenta le seguenti caratteristiche:

- i. ha ad oggetto l'attribuzione, a titolo gratuito, ai beneficiari ai sensi del Documento Informativo (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 ai sensi del 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 Piano sono gli Amministratori Delegati dell'Emittente e potranno esserlo altresì quei dipendenti o amministratori dell'Emittente o 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;
- iii. l'assegnazione 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 annuale da raggiungere, rispettivamente, nell'esercizio 2022 e nell'esercizio 2023 e in un EBIT consolidato minimo cumulato da raggiungere nel corso del triennio 2022, 2023 e 2024;
 - per i Beneficiari che intrattengono un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato con una società controllata dall'Emittente, consistono in un EBIT consolidato minimo annuale da raggiungere, rispettivamente, nell'esercizio 2022 e nell'esercizio 2023, e in ricavi minimi cumulati della società controllata interessata da raggiungere nel corso del triennio 2022, 2023 e 2024;

- iv. la maturazione dei Diritti e la conseguente assegnazione delle azioni a ciascun Beneficiario è articolata in tre diverse *tranches*: (i) una prima *tranche* pari al 25% del totale dei Diritti, che potrà maturare in misura fissa (*on/off*) solo in caso di raggiungimento o superamento dell'Obiettivo legato all'EBIT dell'esercizio 2022; (ii) una seconda *tranche* pari al 25% del totale dei Diritti, che potrà maturare in misura fissa (*on/off*) solo in caso di raggiungimento o superamento dell'Obiettivo legato all'EBIT dell'esercizio 2023; (iii) una terza (ed ultima) *tranche* pari al 50% del totale dei Diritti, che potrà maturare per i soli Amministratori Delegati in misura variabile in funzione del livello di raggiungimento dell'Obiettivo legato all'EBIT consolidato minimo cumulato da raggiungere nel corso del triennio 2022, 2023 e 2024, come analiticamente illustrato nel Documento Informativo, e per gli altri Beneficiari in misura fissa (*on/off*) solo in caso di raggiungimento o superamento dell'Obiettivo di EBIT cumulato ovvero dell'Obiettivo legato ai ricavi minimi cumulati della società del Gruppo interessata da raggiungere nel corso del triennio 2022, 2023 e 2024;
- v. 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 2022, per quanto riguarda le azioni dovute ai Beneficiari a seguito della maturazione dei Diritti di prima *tranche*, dell'esercizio 2023, per quanto riguarda le azioni dovute ai Beneficiari a seguito della maturazione dei Diritti di seconda *tranche* e dell'esercizio 2024, per quanto riguarda le azioni dovute ai Beneficiari a seguito della maturazione dei Diritti di terza *tranche*.
- vi. il Piano prevede un solo ciclo di attribuzione dei Diritti;
- vii. i Beneficiari avranno 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 Piano prevede clausole di *claw back* nei casi in cui, secondo i termini e le condizioni di cui al Regolamento del Piano, risulti che gli Obiettivi: (a) siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione 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.

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 accessibili dal sito internet della Società, all'indirizzo <http://investor.brunellocucinelli.com/it>, nella sezione dedicata all'Assemblea degli Azionisti 2022.

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 Piano approvato dal Consiglio e oggetto di esame da parte dell'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022 prevede, in ogni caso, che: (i) una parte significativa dei Diritti, pari al 50%, maturi dopo tre anni dall'attribuzione; e che (ii) ciascun Beneficiario sia a rispettare un periodo di lock-up sulle azioni assegnate pari a 12 mesi a decorrere dalla data di effettiva assegnazione. In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione ha valutato che l'orizzonte temporale del Piano sia comunque idoneo e funzionale al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dei beneficiari che lo stesso persegue.

m) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è stata adottata una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Con riferimento al Piano che sarà oggetto di esame da parte dell'Assemblea convocata per il 27 aprile 2022, il diritto all'assegnazione delle Azioni è subordinato, oltre che al raggiungimento degli Obiettivi descritti alle precedenti lettere k-l), alla circostanza che alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato del Gruppo relativo (a seconda del caso) all'esercizio 2022 o all'esercizio 2023 o all'esercizio 2024, il beneficiario sia in carica ovvero mantenga il rapporto con la società interessata (ovvero non sia più in carica o non sia più dipendente in seguito a ipotesi di *Good Leaver*, come definite dal Documento Informativo).

Tale condizione è in linea con la finalità di fidelizzazione dei Beneficiari che il Piano persegue.

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 da parte del Dirigente con responsabilità strategiche Moreno Ciarapica e dall'Amministratore Delegato Luca Lisandrone al fondo "*Previndai*".

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.

Alla data della Relazione non sono stati individuati elementi della politica delle remunerazioni eventualmente derogabili.

SEZIONE II: compensi corrisposti

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo.

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 un compenso fisso così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- Agli Amministratori Delegati è stato corrisposto un compenso fisso ed uno variabile così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione (si veda *infra*).
- 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 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.

Per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 sono stati riconosciuti a favore degli Amministratori Delegati Luca Lisandrone e Riccardo Stefanelli un compenso fisso ed uno variabile di breve termine.

Per le informazioni di dettaglio si rinvia alle note n. 2 e n. 3 riportate in calce alla Tabella n.1 della seconda parte della presente sezione II della Relazione.

La componente variabile del compenso riconosciuto agli Amministratori Delegati per il periodo relativo all'Esercizio è stato determinato 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 due distinti obiettivi, aventi ciascuno un'incidenza percentuale pari al 25%, e articolati come segue: (a) un obiettivo di fatturato di Gruppo per l'Esercizio; e (b) un obiettivo di EBITDA Margin così come risultante dal bilancio consolidato annuale per l'esercizio 2021;
- un parametro qualitativo, consistente nel raggiungimento di obiettivi relativi a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* (c.d. *Environmental, Social & Governance indicators* o *ESG*), correlati al piano di sostenibilità "Il tempo Nuovo".

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 21 maggio 2020, che contemplava il ricorso a componenti variabili della remunerazione.

Il Comitato, nella seduta del 9 marzo 2022, e il Consiglio, nella riunione del 10 marzo 2022, hanno verificato il raggiungimento di entrambi gli obiettivi con riferimento all'Esercizio, stante, da un lato, l'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo da cui risulta un dato di fatturato consolidato e un EBITDA Margin in linea con l'obiettivo assegnato dal Consiglio con delibera dell'11 marzo 2021, e, dall'altro lato, la verifica della realizzazione delle attività in ambito ESG poste alla base della proposta di compenso variabile; a tale ultimo riguardo, si annoverano le seguenti attività: implementazione del piano di sostenibilità e formazione nella medesima materia, sviluppo e definizione di policy e linee guida *enterprise risk management* ("ERM") "*risk appetite framework*" e "*risk inventory*", il monitoraggio del progetto Brunello Cucinelli for Humanity. 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 <http://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/dichiarazione-non-finanziaria>.

Il compenso variabile relativo all'Esercizio riconosciuto ai due Amministratori Delegati rappresenta per l'Amministratore Delegato Luca Lisandroni una percentuale pari al 32% circa della remunerazione complessiva e al 47% circa rispetto alla sola componente fissa; per l'Amministratore Delegato Riccardo Stefanelli rappresenta una percentuale pari al 32% circa rispetto alla remunerazione complessiva e al 48% circa rispetto alla sola componente fissa. Il compenso variabile degli Amministratori Delegati relativo all'Esercizio è risultato, quindi, rispettoso del limite indicato nella politica di remunerazione applicabile all'Esercizio che, al riguardo, prevedeva che la quota di retribuzione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti non eccedesse, anche in caso di over performance, il 35% della retribuzione complessiva.

Si precisa, inoltre, che non sono stati corrisposti, né riconosciuti, per l'Esercizio compensi variabili a dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati.

L'Emittente non aveva in essere, con riferimento all'Esercizio 2021, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Alla data della presente Relazione l'Emittente 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.

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	2021	2020	2019	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021
Brunello Cucinelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	802,4	804	802,4	0,2%	-0,2%
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato	926,1	1.092,8	694,5	57,4%	-15,3%
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato	952,3	1.100,7	707,6	55,6%	-13,5%
Camilla Cucinelli	Amministratore non esecutivo	265,1	273,4	242,7	12,6%	-3,0%

Carolina Cucinelli	Amministratore non esecutivo	140,2	91,8	50,8	80,7%	52,7%
Giovanna Manfredi	Amministratore non esecutivo	339,4	352,8	344,8	2,3%	-3,8%
Andrea Pontremoli	Amministratore indipendente	42,8	45	45,3	-0,7%	-4,9%
Annachiara Svelto	Amministratore indipendente	68,2	42	n/a	n/a	62,4%
Emanuela Bonadiman	Amministratore indipendente	42,8	26,8	n/a	n/a	59,7%
Maria Cecilia La Manna	Amministratore indipendente	42,4	26,8	n/a	n/a	58,2%
Ramin Arani	Amministratore indipendente	33,2	20	n/a	n/a	66,0%
Stefano Domenicali	Amministratore indipendente	42,8	26,8	n/a	n/a	59,7%
Paolo Prandi	Presidente del Collegio Sindacale	62	61,5	59,5	3,4%	0,8%
Alessandra Stabilini	Sindaco Effettivo	48	47,4	45,5	4,2%	1,3%
Gerardo Longobardi	Sindaco Effettivo	48	47,4	45,5	4,2%	1,3%

Note:

I dati non disponibili si riferiscono alle remunerazioni degli Amministratori che non erano in carica prima del 21 maggio 2020.

Tabella n. 2 - Variazione dei risultati del Gruppo

(in migliaia di euro)

Dati estratti dal conto economico del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021	2021	2020	2019	VARIAZIONE 2021-2020	VARIAZIONE 2020-2019
Ricavi netti	712.179	544.013	607.761	30,9%	-10,5%
Risultato operativo	77.036	-14.818	83.376	>-100,0%	<-100,0%
Risultato d'esercizio	56.295	-32.069	53.083	>-100,0%	<-100,0%

Tabella n. 3 - Variazione annuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo

(in migliaia di euro)

	2021	2020	2019	Variazione 2021-2020	Variazione 2020-2019
Remunerazione annua lorda BC SPA	47.354,6	45.346,9	45.051,33	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 21 maggio 2020;
- 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.

(in migliaia di euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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 (1)	Presidente esecutivo C.d.A.	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				802,4	-	-	-	-	-	802,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				802,4	-	-	-	-	-	802,4	-	-
Luca Lisandroni (2)	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				645,1	-	300	-	7,2	-	952,3	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				645,1	-	300	-	7,2	-	952,3	-	-
Riccardo Stefanelli (3)	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				626,1	-	300	-	-	-	926,1	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				626,1	-	300	-	-	-	926,1	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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					
Camilla Cucinelli (4)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				265,1	-	-	-	-	-	265,1		
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-			
(III) Totale				265,1	-	-	-	-	-	265,1		
Giovanna Manfredi (5)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				338,1	-	-	-	1,3	-	339,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				338,1	-	-	-	1,3	-	339,4	-	-
Carolina Cucinelli (6)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140,2	-	-	-	-	-	140,2	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				140,2	-	-	-	-	-	140,2	-	-
Andrea Pontremoli (7)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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					
Annachiara Svelto (8)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33,2	35	-	-	-	-	68,2	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				33,2	35	-	-	-	-	68,2	-	-
Emanuela Bonadiman (9)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-
Maria Cecilia La Manna (10)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,4	10	-	-	-	-	42,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32,4	10	-	-	-	-	42,4	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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					
Ramin Arani (11)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				33,2	-	-	-	-	-	33,2	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				33,2	-	-	-	-	-	33,2	-	-
Stefano Domenicali (12)	Amministratore	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32,8	10	-	-	-	-	42,8	-	-
Paolo Prandi (13)	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62	-	-	-	-	-	62	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				62	-	-	-	-	-	62	-	-
Gerardo Longobardi (14)	Sindaco effettivo	01/01/ – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48	-	-	-	-	-	48	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la 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					
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				48	-	-	-	-	-	48	-	-
Alessandra Stabilini (15)	Sindaco Effettivo	01/01 – 31/12/2021	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48	-	-	-	-	-	48	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				48	-	-	-	-	-	48	-	-

Note:

(1) Il compenso del Cav. Lav. Brunello Cucinelli, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2020, euro 2.400 per la presenza alle sedute consiliari (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

(2) 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; sono inoltre inclusi gli importi di euro 30.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione ed euro 3.200 per la presenza alle sedute consiliari (8 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). Con riferimento alla componente variabile, il compenso spettante a Luca Lisandroni è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell’esercizio 2022 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della presente Relazione. Infine, sono stati erogati a Luca Lisandroni euro 7.200 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere g) e n), della Relazione.

(3) 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; sono inoltre inclusi gli importi di euro 30.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione ed euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). Con riferimento alla componente variabile, il compenso spettante a Riccardo Stefanelli è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell’esercizio 2022 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della presente Relazione.

- (4) Il compenso di Camilla Cucinelli si compone di euro 263.913,90 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 1.200 per la presenza alle sedute consiliari (3 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Cucinelli ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.
- (5) Il compenso di Giovanna Manfredi si compone di euro 335.249,64a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Manfredi ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore. Infine, sono stati erogati a Giovanna Manfredi euro 1.330 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere g) e n), della Relazione.
- (6) Il compenso di Carolina Cucinelli si compone di euro 138.173,87 a titolo di retribuzione fissa come dipendente dell'Emittente e di euro 2.000 per la presenza alle sedute consiliari (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Cucinelli ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.
- (7) Il compenso di Andrea Pontremoli si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 2.800 (10 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (8) Il compenso di Annachiara Svelto si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore, di euro 20.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 15.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. I gettoni di presenza ammontano a euro 3.200 (8 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (9) Il compenso di Emanuela Bonadiman si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 2.800 (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (10) Il compenso di Maria Cecilia La Manna si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato per il Controllo e Rischi. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 2.400 (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (11) Il compenso di Ramin Arani si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 3.200 (8 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (12) Il compenso di Stefano Domenicali si compone di euro 30.000 per la carica di Amministratore e di euro 10.000 per la carica di componente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 2.800 (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (13) Il compenso di Paolo Prandi per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, così come deliberato dall'Assemblea del 21 maggio 2020, è pari ad euro 62.000 su base annua.
- (14) Il compenso di Gerardo Longobardi per la carica Sindaco effettivo, così come deliberato dall'Assemblea del 21 maggio 2020, è pari ad euro 48.000 su base annua.
- (15) Il compenso di Alessandra Stabilini per la carica Sindaco effettivo, così come deliberato dall'Assemblea del 21 maggio 2020, è pari ad euro 48.000 su base annua.

Tabella 2: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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
Giovanna Manfredi	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	1.156.100	0	0	1.156.100
Moreno Ciarapica	Dirigente con responsabilità strategiche	Brunello Cucinelli S.p.A.	23.800	0	0	23.800