



**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 di Perugia 01886120540**

**n. R.E.A. 165936**

**Sito web istituzionale: [www.brunellocucinelli.com](http://www.brunellocucinelli.com)**

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI BRUNELLO CUCINELLI S.P.A. AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. N. 58/1998. APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ NELLA SEDUTA DELL' 11 MARZO 2020.**

## **Premessa**

In adempimento dell'art. 123-ter del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 (c.d. "TUF"), nonché dell'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "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 remunerazione (la "Relazione"), approvata dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del [10] marzo 2020 e dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 marzo 2020.

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>).

La Relazione è articolata in due sezioni:

- (i) l'una, programmatica, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo, 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;
- (ii) l'altra illustrativa dei compensi corrisposti nell'esercizio al 31 dicembre 2019 (l'"Esercizio") ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, è chiamata a deliberare sulla politica di remunerazione contenuta nella prima sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, commi 3 e 3-bis del TUF; tale deliberazione è vincolante. Pertanto, qualora l'Assemblea non dovesse approvare la politica di remunerazione sottoposta al voto ai sensi del comma 3-ter dell'art. 123-ter TUF, la Società continuerà a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla seconda sezione della Relazione; tale deliberazione non è vincolante.

Alla data della Relazione gli Amministratori esecutivi dell'Emittente sono il Cav. Lav. Brunello Cucinelli (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato), Moreno Ciarapica (CFO e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari), Riccardo Stefanelli (Co-CEO) e Luca Lisandroni (Co-CEO).

Si rappresenta che, alla data del 31 dicembre 2019, 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**”) coincidono con gli attuali Amministratori esecutivi, e quindi sono, oltre al Cav. Lav. Brunello Cucinelli, i signori Moreno Ciarapica, Riccardo Stefanelli e Luca Lisandroni.

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 rimanda al paragrafo 4.1 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>).

Si rappresenta che le azioni dell’Emittente sono negoziate sul mercato telematico azionario (“**MTA**”) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. a far data dal 27 aprile 2012.

\*\*\*

## SEZIONE I

### *a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione.*

La definizione della politica di remunerazione dell'Emittente è il risultato di un processo che vede coinvolti l'Assemblea degli Azionisti (l'**"Assemblea"**), il Consiglio di Amministrazione (il **"Consiglio"**), il Comitato per la Remunerazione (il **"Comitato"**) e il Collegio Sindacale.

L'Assemblea ha la competenza a deliberare sul compenso spettante agli Amministratori e ai Sindaci.

Essa delibera in merito alla Relazione secondo quanto precisato nella Premessa. In particolare, in base all'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF l'Emittente deve sottoporre al voto dei soci 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. Come previsto dalla disposizione citata, l'Emittente attribuisce compensi solo in conformità con la politica di remunerazione approvata dai soci.

Il Consiglio ha costituito al suo interno il Comitato, formato da soli Amministratori indipendenti. Su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale, il Consiglio provvede a definire la politica di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, oltre che dei Sindaci (in ossequio alla disposizione dell'art. 123-ter, comma 3, TUF). Il Consiglio approva la Relazione.

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.

Responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione sono il Comitato (come sopra indicato) e il Consiglio.

### *b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia.*

Nella seduta del 20 aprile 2017, il Consiglio ha nominato al suo interno il Comitato, al quale sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (il **"Codice"**), confermando i membri già nominati nella seduta del 23 aprile 2014.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti, Matteo Marzotto, Presidente del Comitato, Candice Koo e Andrea Pontremoli. Tutti i componenti del Comitato sono in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 3 del Codice oltre che dei requisiti richiesti dall'art. 6 dello stesso 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; tale valutazione è stata annualmente rinnovata con esito positivo.

La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2019 e, quindi, fino al 23 aprile 2020 (data in cui si terrà l'Assemblea dei soci per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019).

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato si è riunito due volte, in data 14 marzo 2019 e in data 7 maggio 2019. Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato Matteo Marzotto, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 50 minuti. Alle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato, oltretutto, su invito del Comitato stesso, i membri del Collegio Sindacale. Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere a informazioni utili nonché alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi 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 e, all'occorrenza, di consulenti esterni, le cui spese sono sostenute dalla Società.

Nel corso dell'esercizio 2020 si è già tenuta una riunione del Comitato in data 10 marzo.

*c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione.*

Nella predisposizione della politica per la remunerazione dell'Emittente non è intervenuto alcun esperto indipendente.

*d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.*

Nella riunione dell'11 marzo 2020 il Consiglio, su proposta del Comitato, ha definito la politica di remunerazione per l'esercizio 2020 e per gli esercizi 2021 e 2022 (la "**Politica di Remunerazione**").

La Politica di Remunerazione, così come approvata dal Consiglio e da sottoporre all'Assemblea nella riunione prevista per il 23 aprile 2020, è volta ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e continuare a gestire con successo l'Emittente. Al contempo, la Politica di Remunerazione dell'Emittente persegue l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio e lungo termine e di sostenibilità sociale, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale.

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.

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

- a) la componente fissa è preponderante sulla componente variabile della retribuzione e deve essere stabilita in misura tale da remunerare adeguatamente la prestazione degli Amministratori esecutivi anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi indicati dal Consiglio;
- b) la componente variabile deve essere contenuta e va corrisposta entro limiti massimi;
- c) la componente variabile della retribuzione consiste in un incentivo annuale ed è legata a criteri fissati dal Consiglio, previa valutazione del Comitato;
- d) gli obiettivi di performance economica e di sostenibilità sociale a cui è collegata l'erogazione della componente variabile devono essere predeterminati e collegati alla finalità di creazione di valore per gli azionisti, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale. 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 per il suo mancato rinnovo;
- f) possono essere sottoscritti patti di non concorrenza;
- g) la componente variabile non contempla piani di remunerazione basati su azioni.

Con riguardo ai dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- a) la remunerazione è prevalentemente basata su una componente fissa;
- b) può essere prevista una componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento della Società (o del Gruppo) o della società controllata di volta in volta rilevante e collegati alla finalità di creazione di valore per gli azionisti, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato dal Consiglio, previa valutazione del Comitato;
- c) possono essere previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (in aggiunta a quelle previste per legge o in base al contratto collettivo applicabile);
- d) possono essere sottoscritti patti di non concorrenza;
- e) non sono previsti piani di remunerazione basati su azioni.

Con riguardo agli Amministratori non esecutivi e ai Sindaci la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia esclusivamente fissa.

Rispetto agli esercizi precedenti la Politica di Remunerazione, così come approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 marzo 2020 e contenuta nella sezione prima della presente Relazione, contempla il ricorso per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche ad una componente variabile della remunerazione.

***e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.***

La politica di remunerazione dell'Emittente valida per l'esercizio 2019 prevedeva la sola componente fissa nella remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche; faceva eccezione l'Amministratore esecutivo Luca Lisandroni per il quale era prevista anche una componente variabile.

La Politica di Remunerazione introduce la componente variabile prevedendo una diversa struttura della retribuzione secondo che si tratti di Amministratori esecutivi, Amministratori non esecutivi o indipendenti, dirigenti con responsabilità strategiche o membri del Collegio Sindacale.

In particolare, la struttura retributiva è determinata come segue:

**Amministratori esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori esecutivi si articola in: (a) una componente fissa pari almeno al 65% della retribuzione complessiva e, comunque, adeguata rispetto alle deleghe e alle responsabilità strategiche attribuite; (b) una componente variabile definita entro limiti predeterminati. La componente fissa 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.

La componente fissa e quella variabile vengono diversamente modulate, anche al fine di assicurare la sostenibilità sociale dei risultati aziendali e la creazione di valore per gli azionisti, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale. Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati e definiti in modo da assicurare la remunerazione delle performance in base a: (i) risultati annuali quantitativi di natura economica conseguiti dal Gruppo (tra cui principalmente, l'EBITDA consolidato di Gruppo); e (ii) obiettivi qualitativi legati alla sostenibilità sociale.

La remunerazione variabile deve essere strutturata in modo tale da prevedere che la quota di retribuzione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti comunque non ecceda, anche in caso di over performance, il 35% della retribuzione complessiva.

La remunerazione variabile dovrà essere corrisposta al termine dell'esercizio cui si riferiscono i risultati quantitativi ovvero successivamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi qualitativi legati alla sostenibilità sociale.

Non è previsto nella Politica di Remunerazione che gli Amministratori esecutivi siano destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

I benefit spettanti agli Amministratori esecutivi sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente.

La Politica di Remunerazione prevede che agli Amministratori esecutivi non spettino compensi ulteriori per incarichi di amministratore di società controllate dall'Emittente.

#### Amministratori non esecutivi, Amministratori indipendenti e Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e/o degli Amministratori indipendenti è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari (valorizzando, in tal caso, il ruolo di Presidente del Comitato). La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici, né ad obiettivi specifici della Società.

Per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta una remunerazione in misura fissa commisurata alle responsabilità connesse alla carica e all'impegno richiesto. Tale remunerazione si aggiunge ai compensi ulteriori spettanti al Presidente del Consiglio di Amministrazione per gli altri incarichi che gli fossero attribuiti.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

La Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione corrisposta sia strutturata in modo tale da attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

La remunerazione è strutturata prevalentemente in una componente fissa che sia coerente con le retribuzioni reputate dalla Società in linea con il mercato di riferimento; essa deve remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti.

Inoltre è ammessa una componente variabile, di regola non superiore al 50% della retribuzione fissa, legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo o della società controllata di volta in volta rilevante. La componente variabile per gli aventi diritto deve essere finalizzata al raggiungimento di risultati annuali quantitativi di natura economica (tra cui, EBITDA e fatturato), oltre ad obiettivi qualitativi di rilevanza strategica (con particolare riguardo a quelli legati alla sostenibilità sociale).

La componente variabile dovrà essere corrisposta al termine del periodo di riferimento cui si riferiscono i risultati quantitativi ovvero successivamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi qualitativi.

La revisione delle retribuzioni dipende dal livello di responsabilità e dalla competenza dei dirigenti con responsabilità strategiche.



Non è previsto nella Politica di Remunerazione che i dirigenti con responsabilità strategiche siano destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

I benefit spettanti ai i dirigenti con responsabilità strategiche sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente.

La Politica di Remunerazione prevede che ai dirigenti con responsabilità strategiche non spettino compensi ulteriori per incarichi di amministratore di società controllate dall'Emittente.

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

La Politica di Remunerazione 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.

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

Si rinvia a quanto indicato nella lettera e).

Si precisa che non sono stati previsti meccanismi di incentivazione per le cariche di responsabile della Funzione di *Internal Auditing* e di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

***h) 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.***

Come detto sopra, non è prevista in alcun caso l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

Per quanto riguarda la componente variabile introdotta dalla Politica di Remunerazione i criteri da utilizzare per la valutazione degli obiettivi quantitativi e qualitativi sono costituiti da parametri che riflettono la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine e la sostenibilità sociale dei risultati aziendali, nel rispetto dei principi ispiratori della filosofia aziendale.

***i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società.***

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ritiene che la Politica di Remunerazione sia coerente con il perseguimento della creazione di valore e degli obiettivi commerciali e finanziari nel medio-lungo periodo.

In particolare, il Consiglio ritiene che un moderato ricorso a strumenti di remunerazione variabile sia maggiormente compatibile con il principio della sana e prudente gestione dell'Emittente. Se pure è vero che la remunerazione variabile consiste in un incentivo annuale, questo ha un peso limitato sulla remunerazione complessiva e in ogni caso la sua corresponsione dipende anche dal raggiungimento di obiettivi di sostenibilità sociale dei risultati aziendali.

***j) Termini di maturazione dei diritti e eventuali sistemi di pagamento differito.***

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*).

***k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.***

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

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

Non è stata adottata alla data della Relazione 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.

***m) 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 degli Amministratori Moreno Ciarapica e Luca Lisandroni al fondo "Previdai". 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.

***n) 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 e) della presente Relazione, cui si fa rinvio.

*o) Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva.*

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione dell'Emittente sono state prese in esame le politiche retributive di altre società del settore in cui opera l'Emittente. Peraltro, la Politica di Remunerazione dell'Emittente presenta peculiarità e differenze rispetto alle politiche retributive prese in esame in considerazione della assenza di piani di incentivazione di medio-lungo termine così come di piani di remunerazione basati su azioni.

\*\*\*

## SEZIONE II

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente i compensi dei componenti degli organi di amministrazione (tra cui i dirigenti con responsabilità strategiche) e controllo.

### *Prima parte*

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

- 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.
- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- All'Amministratore Delegato è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- Agli Amministratori indipendenti è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dall'Assemblea dei soci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del loro incarico.
- Agli Amministratori non indipendenti che rivestono altresì la qualifica di dirigenti è stata corrisposta una retribuzione fissa annua da lavoratore dipendente dell'Emittente (salvo quanto precisato *infra*).
- Agli Amministratori è stato 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 del Comitato Controllo e Rischi, è stato corrisposto un compenso annuo fisso così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'Esercizio 2019 sono stati riconosciuti un compenso variabile a favore dell'Amministratore Luca Lisandroni e compensi in forma di bonus (aggiuntivi rispetto alla retribuzione fissa da dirigente) a favore degli Amministratori Riccardo Stefanelli e Luca Lisandroni.

L'Emittente non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Alla data della presente Relazione l'Emittente non ha previsto una politica che regoli l'indennità di Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.

### *Seconda parte*

Nelle tabelle allegate si riportano analiticamente i compensi corrisposti durante l'Esercizio 2019 dall'Emittente ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Vengono altresì

riportate le partecipazioni nel capitale sociale dell'Emittente dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

**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 C.d.A. e Amministratore delegato	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(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 Lisandrone (2)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				398,1	-	300	-	9,5	-	707,6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				398,1	-	300	-	9,5	-	707,6	-	-
Riccardo Stefanelli (3)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				394,5	-	300	-	-	-	694,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				394,5	-	300	-	-	-	694,5	-	-
Moreno Ciarapica (4)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				341,4	-	-	-	6,0	-	347,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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					
(III) Totale				341,4	-	-	-	6,0	-	347,4	-	-
Camilla Cucinelli (5)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				242,7	-	-	-	-	-	242,7		
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-			
(III) Totale				242,7	-	-	-	-	-	242,7		
Giovanna Manfredi (6)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				344,8	-	-	-	-	-	344,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				344,8	-	-	-	-	-	344,8	-	-
Carolina Cucinelli (7)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,8	-	-	-	-	-	50,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				50,8	-	-	-	-	-	50,8	-	-
Andrea Pontremoli (8)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,8	17,5	-	-	-	-	45,3	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				27,8	17,5	-	-	-	-	45,3	-	-

(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					
Matteo Marzotto (9)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,4	10	-	-	-	-	37,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				27,4	10	-	-	-	-	37,4	-	-
Candice Koo (10)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,2	2,5	-	-	-	-	45,7	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				43,2	2,5	-	-	-	-	45,7	-	-
Massimo Bergami (11)	Amministratore	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,8	5	-	-	-	-	32,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				27,8	5	-	-	-	-	32,8	-	-
Paolo Prandi (12)	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59,5	-	-	-	-	-	59,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				59,5	-	-	-	-	-	59,5	-	-



(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					
Gerardo Longobardi (13)	Sindaco effettivo	01/01/ – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45,5	-	-	-	-	-	45,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45,5	-	-	-	-	-	45,5	-	-
Alessandra Stabilini (14)	Sindaco effettivo	01/01 – 31/12/2019	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45,5	-	-	-	-	-	45,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45,5	-	-	-	-	-	45,5	-	-
Dirigenti con resp. strategiche (15)	Cfr. nota 15	Cfr. nota 15	Cfr. nota 15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Note:**

(1) Il compenso di Brunello Cucinelli si compone di euro 50.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, euro 750.000 per la carica di Amministratore Delegato e di euro 2.400 per la presenza alle sedute consiliari (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

(2) Il compenso di Luca Lisandrone si compone di euro 395.659,87 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente, di ulteriori euro 100.000,00 come bonus spettante in virtù del rapporto di lavoro, di euro 200.000,00 come compenso per la parte variabile e di euro 2.400 per la presenza alle sedute consiliari (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno),

oltre a euro 9.558,69 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere f) e m), della Relazione. L'Amministratore Lisandroni ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(3) Il compenso di Riccardo Stefanelli si compone di euro 391.704,04 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente, di ulteriori euro 300.000,00 come bonus spettante in virtù del rapporto di lavoro e di euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Stefanelli ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(4) Il compenso di Moreno Ciarapica si compone di euro 338.616,60 a 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), oltre a euro 6.000 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettera m), della Relazione. L'Amministratore Ciarapica ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(5) Il compenso di Camilla Cucinelli si compone di euro 241.132,59 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 1.600 per la presenza alle sedute consiliari (4 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Cucinelli ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(6) Il compenso di Giovanna Manfredi si compone di euro 342.403,43 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 2.400 per la presenza alle sedute consiliari (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno). L'Amministratore Manfredi ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(7) Il compenso di Carolina Cucinelli si compone di euro 48.796,40 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.

(8) Il compenso di Andrea Pontremoli si compone di euro 25.000 per la carica di Amministratore, di euro 15.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi, di euro 2.500 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e di euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

(9) Il compenso di Matteo Marzotto si compone di euro 25.000 per la carica di Amministratore, di euro 5.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione, di euro 5.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 2.400 per la presenza alle sedute consiliari (6 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

(10) Il compenso di Candice Koo si compone di euro 25.000 per la carica di Amministratore, di euro 2.500 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione, di euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno), di euro 15.469,52 a titolo di rimborso spese per l'espletamento del suo incarico.

(11) Il compenso di Massimo Bergami si compone di euro 25.000 per la carica di Amministratore, di euro 5.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 2.800 per la presenza alle sedute consiliari (7 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

(12) Il compenso di Paolo Prandi per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, così come deliberato dall'Assemblea per l'esercizio di riferimento, è pari ad euro 59,530. Il rimborso spese per l'espletamento del suo incarico è pari ad euro 8.663,36.

(13) Il compenso di Gerardo Longobardi per la carica Sindaco effettivo, così come deliberato dall'Assemblea per l'esercizio di riferimento, è pari ad euro 45.553. Il rimborso spese per l'espletamento del suo incarico è pari ad euro 4.406,62.

(14) Il compenso di Alessandra Stabilini per la carica Sindaco effettivo, così come deliberato dall'Assemblea per l'esercizio di riferimento, è pari ad euro 45.553. Il rimborso spese per l'espletamento del suo incarico è pari ad euro 1.278,06.

(15) I tre dirigenti con responsabilità strategiche, Moreno Ciarapica, Riccardo Stefanelli e Luca Lisandroni, sono anche Amministratori dell'Emittente. Le informazioni riguardo al loro compenso sono contenute nelle rispettive voci in Tabella 1.

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

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>SOCIETA' PARTECIPATA</b>	<b>AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO</b>
Moreno Ciarapica	Amministratore e dirigente con responsabilità strategiche	Brunello Cucinelli S.p.A.	40.800	0	17.000	23.800
Giovanna Manfredi	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	1.156.100	0	0	1.156.100