



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

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 DELL' 11 MARZO 2021.

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 e per le Nomine nella riunione del 10 marzo 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 marzo 2021.

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 stata predisposta secondo quanto previsto dallo schema n. 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, così come modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020.

La Relazione è articolata in due sezioni:

- (i) l'una, 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;
- (ii) l'altra illustrativa dei compensi corrisposti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2020 (l'"**Esercizio**") ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

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.

L'Assemblea dei soci, convocata in unica convocazione per la data del 19 aprile 2021, dovrà, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, deliberare soltanto in merito alla seconda sezione della presente Relazione, con deliberazione non vincolante, dal momento che la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci del 21 maggio 2020 non ha subito cambiamenti e continuerà ad essere applicata nel corso dell'esercizio sociale 2021.

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 2020, 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 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: 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 di Amministrazione (il “**Consiglio**”), il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine (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 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 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 è competente ad approvare 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 e il Consiglio.

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

Nella seduta del 21 maggio 2020, il neo-eletto Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato il Comitato, al quale sono state attribuite le funzioni di cui agli art. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (il "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 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 rinnovata con esito positivo.

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 due volte, in data 10 marzo 2020 (nella precedente composizione, ante-rinnovo del Consiglio di Amministrazione, e quindi con competenze relative alla sola materia della remunerazione) e in data 7 luglio 2020 (nella nuova composizione, post-rinnovo del Consiglio di Amministrazione, e quindi con competenze estese alla materia delle nomine).

Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 1 ora e 15 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 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; resta salva la facoltà per il Comitato di avvalersi di consulenti esterni, le cui spese sono sostenute dalla Società.

Nel corso dell'esercizio 2021 si sono già tenute tre riunioni del Comitato in data 11 gennaio, 9 febbraio e 10 marzo.

*c) **Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti e politica delle remunerazioni.***

Per informazioni sulle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e sulle politiche retributive si fa rinvio alla Dichiarazione consolidata non finanziaria (DNF) ex artt. 3 e 4 del D. Lgs. n.54/2016 relativa all'esercizio 2020 così come approvata dal Consiglio il giorno 11 marzo 2021 e messa a disposizione del pubblico nelle forme di legge.

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

*d) **Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.***

Nella predisposizione della politica per la remunerazione 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.***

Nella riunione dell'11 marzo 2020 il Consiglio, su proposta del Comitato, ha definito la politica in materia di remunerazione valida 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, successivamente, dall'Assemblea nella riunione del 21 maggio 2020, con delibera vincolante, è volta ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali necessarie per 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 al 2020, la Politica di Remunerazione - così come approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 marzo 2020 e illustrata 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.

Successivamente alla deliberazione assembleare del 21 maggio 2020 che ha approvato la Politica di Remunerazione non sono intervenuti cambiamenti nella Politica di Remunerazione.

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

In passato la politica di remunerazione dell'Emittente 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 dall'esercizio 2020 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, fatturato e EBITDA consolidato di Gruppo); e (ii) obiettivi qualitativi legati alla sostenibilità sociale (i.e. obiettivi di natura ESG – *Environmental, Social, Governance*).

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 al momento 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 repute 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 al momento 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 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.

g) 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.

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

Si rinvia a quanto indicato nella lettera f).

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.

Come detto sopra, non è prevista al momento l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

Per quanto riguarda la componente variabile 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.

In particolare, per quanto riguarda la corresponsione del compenso variabile agli Amministratori Delegati 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.

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

integrale corresponsione dipende anche dal raggiungimento di obiettivi di sostenibilità sociale dei risultati aziendali (vedi Sezione II).

k) 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*) o sistemi di pagamento differito. Inoltre, non sono al momento previsti meccanismo di correzione *ex post* della componente variabile (*malus*) ovvero restituzione di compensi variabili (*claw-back*).

l) 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.

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.

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 Lisandroni 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 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.

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 2020 sono stati riconosciuti a favore degli Amministratori Delegati Luca Lisandroni e Riccardo Stefanelli un compenso fisso ed uno variabile.

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 quantitativo, rappresentato dal raggiungimento di un obiettivo di fatturato di Gruppo per l'Esercizio; in particolare, tenuto conto della situazione venutasi a determinare con l'epidemia da Covid-19 il Consiglio, su proposta del Comitato, ha ritenuto di indicare come unico obiettivo quello del fatturato di Gruppo così come rivisto dallo stesso Consiglio nella riunione del 14 luglio 2020;
- un parametro qualitativo, consistente nel raggiungimento di obiettivi relativi a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* (c.d. *Enviromental, Social & Governance indicators* o *ESG*), correlati al piano d'azione "Armonia con il Creato".

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, che contemplava il ricorso a componenti variabili della remunerazione, in occasione dell'approvazione della prima sezione della Relazione da parte dell'Assemblea dei soci avvenuta con delibera vincolante in data 21 maggio 2020.

Il Comitato, nella seduta del 10 marzo 2021, e il Consiglio, nella riunione dell'11 marzo 2021, 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 in linea con l'obiettivo assegnato dal Consiglio con delibera del 14 luglio 2020, e, dall'altro lato, la verifica della realizzazione delle attività nelle materie ESG poste alla base della proposta di compenso variabile; a tale ultimo riguardo, si annoverano le seguenti attività: LCA (*life cycle assessment*) aziendale ovvero realizzazione dell'inventario delle emissioni di gas ad effetto serra generate nell'esercizio delle proprie attività; istituzione di un comitato (composto da amministratori e dipendenti dell'Emittente) con funzioni e responsabilità nelle materie della sostenibilità economica, ambientale e sociale; elaborazione di un piano e di una policy di sostenibilità; attività di stakeholder engagement; definizione di una policy su equità e inclusione; attività di

formazione nelle tematiche oggetto della DNF. Per ulteriori informazioni sulle attività svolte nel 2020 nelle tematiche ESG si fa rinvio alla DNF relativa all'esercizio 2020 a disposizione del pubblico sul sito istituzionale dell'Emittente.

Il compenso variabile relativo all'Esercizio riconosciuto ai due Amministratori Delegati è pari al 27% circa della remunerazione complessiva e quindi rispetta il limite indicato nella Politica di Remunerazione (vedi *supra* Sezione I, lett. f), della presente Relazione).

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 ha in essere 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	TOTALE REMUNERAZIONE 2020	TOTALE REMUNERAZIONE 2019	VARIAZIONE
Brunello Cucinelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	804	802,4	+0,2%
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato	1.100,7	707,6	+55,6%
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato	1.092,8	694,5	+57,4%
Camilla Cucinelli	Amministratore non esecutivo	273,4	242,7	+12,6%
Carolina Cucinelli	Amministratore non esecutivo	91,8	50,8	+80,7%
Giovanna Manfredi	Amministratore non esecutivo	352,8	344,8	+2,3%
Andrea Pontremoli	Amministratore indipendente	45	45,3	-0,7%

Paolo Prandi	Presidente del Collegio Sindacale	61,5	59,5	+3,4%
Alessandra Stabilini	Sindaco Effettivo	47,4	45,5	+4,2%
Gerardo Longobardi	Sindaco Effettivo	47,4	45,5	+4,2%

Note:

Ai fini del raffronto rappresentato nella presente tabella sono stati presi in considerazione soltanto gli Amministratori e i Sindaci che hanno ricoperto l'incarico con mandato pieno negli esercizi 2019 e 2020.

Tabella n. 2 - Variazione dei risultati del Gruppo

(in euro)

Dati estratti dal conto economico del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020	2020	2019	Variazione
Ricavi netti	544.013	607.761	-10,5%
EBITDA normalizzato	41.759 ⁽¹⁾	106.058 ⁽²⁾	-60,6%
Risultato dell'esercizio normalizzato	2.661 ⁽¹⁾	49.306 ⁽²⁾	-94,6%

Note:

⁽¹⁾ La normalizzazione dei dati al 31 dicembre 2020 si riferisce alla sterilizzazione degli effetti contabili relativi all'applicazione del principio IFRS 16 e dell'accantonamento straordinario di Euro 31.727 migliaia relativo alla voce Rimanenze (per maggiori dettagli si rinvia alla Nota 8 della Nota Integrativa ed a quanto indicato nella Relazione sulla Gestione contenuta nel Bilancio Consolidato 2020).

⁽²⁾ La normalizzazione dei dati al 31 dicembre 2019 si riferisce alla sterilizzazione degli effetti contabili relativi alla applicazione del principio IFRS 16 e del beneficio fiscale derivanti dal c.d. "Patent Box".

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

(in euro)

2020	2019	Variazione
45.346,92	45.051,33	+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 2020 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 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 C.d.A. e Amministratore delegato (dal 01/01/2020 al 21/05/2020) Presidente esecutivo C.d.A. (dal 21/05/2020 al 31/12/2020)	01/01 – 31/12/2020 (con le cariche indicate alla rispettiva voce)	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				804	-	-	-	-	-	804	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				804	-	-	-	-	-	804	-	-
Luca Lisandroni (2)	Amministratore con deleghe (dal 01/01/2020 al 21/05/2020) Amministratore Delegato - CEO (dal 21/05/2020 al 31/12/2020)	01/01 – 31/12/2020 (con le cariche indicate alla rispettiva voce)	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				789,5	-	300	-	11,2	-	1.100,7	-	-
(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				789,5	-	300	-	11,2	-	1.100,7	-	-
Riccardo Stefanelli (3)	Amministratore con deleghe (dal 01/01/2020 al 21/05/2020) Amministratore Delegato - CEO (dal 21/05/2020 al 31/12/2020)	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				792,8	-	300	-	-	-	1.092,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				792,8	-	300	-	-	-	1.092,8	-	-
Moreno Ciarapica (4)	Amministratore	01/01 – 21/05/2020	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				341,6	-	-	-	7,2	-	348,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				341,6	-	-	-	7,2	-	348,8	-	-
Camilla Cucinelli (5)	Amministratore	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				273,4	-	-	-	-	-	273,4		
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-			
(III) Totale				273,4	-	-	-	-	-	273,4		

(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					
Giovanna Manfredi (6)	Amministratore	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				352,8	-	-	-	-	-	352,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				352,8	-	-	-	-	-	352,8	-	-
Carolina Cucinelli (7)	Amministratore	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				91,8	-	-	-	-	-	91,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				91,8	-	-	-	-	-	91,8	-	-
Andrea Pontremoli (8)	Amministratore	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,1	12,9	-	-	-	-	45	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32,1	12,9	-	-	-	-	45	-	-
Matteo Marzotto (9)	Amministratore	01/01 – 21/05/2020	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10,6	3,9	-	-	-	-	14,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10,6	3,9	-	-	-	-	14,5	-	-

(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					
Candice Koo (10)	Amministratore	01/01 – 21/05/2020	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11,4	1,0	-	-	-	-	12,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				11,4	1,0	-	-	-	-	12,4	-	-
Massimo Bergami (11)	Amministratore	01/01 – 21/05/2020	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11,4	2,0	-	-	-	-	13,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				11,4	2,0	-	-	-	-	13,4	-	-
Annachiara Svelto (12)	Amministratore	01/01 – 21/05/2020	Assemblea che ha approvato il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20,7	21,3	-	-	-	-	42	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20,7	21,3	-	-	-	-	42	-	-
Emanuela Bonadiman (13)	Amministratore	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-
(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				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-
Maria Cecilia La Manna (14)	Amministratore	21/05/2020 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-
Ramin Arani (15)	Amministratore	21/05/2020 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20,7	-	-	-	-	-	20,7	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20,7	-	-	-	-	-	20,7	-	-
Stefano Domenicali (16)	Amministratore	21/05/2020 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20,7	6,1	-	-	-	-	26,8	-	-

(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					
Paolo Prandi (17)	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61,5	-	-	-	-	-	61,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				61,5	-	-	-	-	-	61,5	-	-
Gerardo Longobardi (18)	Sindaco effettivo	01/01/ – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47,4	-	-	-	-	-	47,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				47,4	-	-	-	-	-	47,4	-	-
Alessandra Stabilini (19)	Sindaco Effettivo	01/01 – 31/12/2020	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47,4	-	-	-	-	-	47,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				47,4	-	-	-	-	-	47,4	-	-

Note:

(1) Il compenso del Cav. Lav. Brunello Cucinelli, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2020, include euro 30.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione ed euro 4.000 per la presenza alle sedute consiliari (10 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 4.000 per la presenza alle sedute consiliari (10 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 2021 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 11.158,85 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 4.000 per la presenza alle sedute consiliari (10 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 2021 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 Moreno Ciarapica (amministratore dell'Emittente fino al 21/5/2020 e dirigente con responsabilità strategiche) si compone di euro 340.033,62 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente (il dato riportato in tabella si riferisce alla retribuzione per l'intero esercizio 2020) e di euro 1.600 per la presenza alle sedute consiliari (4 gettoni di presenza di euro 400 cadauno), oltre a euro 7.200 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettera n), della Relazione. Moreno Ciarapica ha rinunciato ad una remunerazione specifica per la carica di Amministratore con riferimento al periodo in cui ha ricoperto tale carica (1/01/2020 - 21/05/2020).
- (5) Il compenso di Camilla Cucinelli si compone di euro 269.812,56 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 3.600 per la presenza alle sedute consiliari (9 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 349.157,30 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente e di euro 3.600 per la presenza alle sedute consiliari (9 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 88.238,64 a titolo di retribuzione fissa come dipendente dell'Emittente e di euro 3.600 per la presenza alle sedute consiliari (9 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 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 4.000 (10 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (9) Il compenso di Matteo Marzotto constava di euro 25.000 per la carica di Amministratore, di euro 5.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e di euro 5.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 800 (2 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (10) Il compenso di Candice Koo constava di euro 25.000 per la carica di Amministratore e di euro 2.500 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 1.600 (4 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).

- (11) Il compenso di Massimo Bergami constava di euro 25.000 per la carica di Amministratore e di euro 5.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. I gettoni di presenza alle sedute consiliari ammontano a euro 1.600 (4 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (12) 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 2.000 (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (13) 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 2.000 (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (14) 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 2.000 (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (15) 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 2.000 (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (16) 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 2.000 (5 gettoni di presenza di euro 400 cadauno).
- (17) 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.
- (18) 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.
- (19) 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