



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 CORRISPON-
STI 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 13 MARZO 2025.**

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine

Gentili Azionisti,

sono lieta di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti per l'esercizio 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025.

Nel corso dell'anno, il Comitato ha lavorato per garantire che la nuova Politica di Remunerazione per il prossimo biennio 2025-2026, da sottoporre all'approvazione della prossima Assemblea convocata per il 29 aprile 2025, sia coerente con gli obiettivi strategici della Società, promuovendo una cultura aziendale basata su integrità, responsabilità e creazione di valore a lungo termine in uno scenario di contesto e di settore mutevole ed in costante evoluzione.

Elementi fondamentali che hanno ispirato la nuova politica sono stati i *feedback* degli investitori e del mercato, con l'obiettivo di mantenere un dialogo aperto e costruttivo per garantire trasparenza, fiducia e allineamento di interessi, e la volontà di attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento. Il tutto guidato dai principi di equità, trasparenza e sostenibilità, in linea con i valori della nostra impresa.

In particolare, sono stati introdotti elementi di novità nella composizione del pacchetto di remunerazione degli Amministratori Delegati (CEO), in linea con le *best practice* del mercato di riferimento, tra cui un adeguamento delle loro retribuzioni per riflettere l'importante creazione di valore generato – misurabile in termini di *Total Shareholder Return* –, rivedendo altresì il bilanciamento tra le diverse componenti della remunerazione al fine di garantire una maggiore stabilità ed efficacia del sistema retributivo.

I KPI della retribuzione di breve termine integrano armonicamente due obiettivi di sostenibilità economica (60%) e sei obiettivi ESG (40%), questi ultimi declinati nelle dimensioni di sostenibilità ambientale, morale, culturale e spirituale, coerentemente con gli obiettivi del Gruppo nel medio-lungo periodo, in particolare con il Piano di Sostenibilità “*In Armonia con il Creato*” 2022-2028.

A quanto sopra descritto, si aggiunge il “Piano di *Stock Grant* 2024-2026”, sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea del 23 aprile 2024 e la cui durata è allineata a quella della nuova Politica, fornendo un naturale complemento per misurare gli obiettivi di creazione nel lungo termine.

Un sentito ringraziamento va ai membri del Comitato, Ramin Arani e Katia Riva, alle strutture aziendali e agli esperti consultati per i contributi e l'impegno profusi e a tutti gli *stakeholder* per la fiducia, confermando altresì il nostro impegno a mantenere elevati standard di governance e trasparenza.

Chiara Dorigotti

Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine

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 7 marzo 2025 e dal Consiglio di Amministrazione (il "**Consiglio**") nella riunione del 13 marzo 2025.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell'Emittente e nel suo sito internet *investor relations* <https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2025#docs> nella sezione relativa all'Assemblea 2025.

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 2024 (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 23 aprile 2024 l'Assemblea dei soci, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, ha approvato, con deliberazione vincolante, la politica in materia di remunerazione contenuta nella prima sezione della Relazione prevista dall'art. 123-ter, commi 3 e 3-bis del TUF, con riferimento al solo esercizio 2024.

Il Comitato ha condotto un'approfondita analisi sulla struttura della politica di remunerazione e sull'efficacia dell'orizzonte temporale annuale della stessa, anche alla luce delle aspettative degli azionisti e degli investitori istituzionali, come emerse nell'ambito dell'attività di *stakeholder engagement* condotta dalla Società. Tale analisi, svolta con il supporto di "*TEHA Group*", si è concentrata sull'esame comparativo delle prassi adottate da altre società (non finanziarie) quotate nel segmento FTSE-MIB e/o del settore in cui il Gruppo opera con l'obiettivo di individuare eventuali opportunità di allineamento agli standard di mercato e alle *best practice*.

In particolare, con riferimento all'orizzonte temporale annuale, il Comitato ha rilevato alcune potenziali criticità:

- una durata annuale potrebbe non garantire un allineamento ottimale con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo della Società;
- la brevità dell'orizzonte temporale potrebbe limitare l'efficacia degli strumenti di incentivazione a lungo termine;
- l'aggiornamento annuale della politica potrebbe generare discontinuità nella definizione e nel perseguimento degli obiettivi pluriennali.

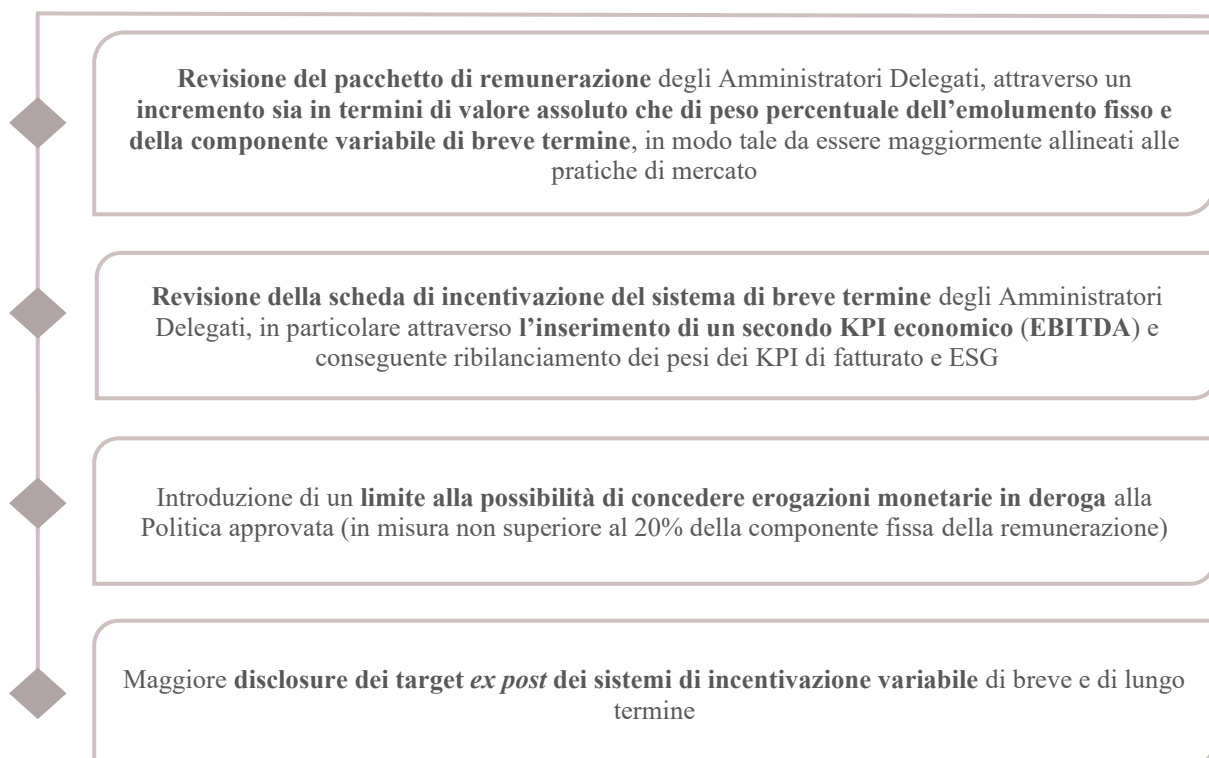
Alla luce di queste considerazioni, il Comitato ha valutato l'opportunità di adottare una politica di remunerazione con orizzonte temporale biennale, individuando i seguenti vantaggi:

- maggiore coerenza con il Piano di *Stock Grant* 2024-2026 attualmente in vigore;
- migliore allineamento con il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025;
- possibilità per il nuovo Consiglio di Amministrazione di disporre, al momento dell'insediamento, di un quadro strutturato delle politiche di remunerazione;
- rafforzamento del legame tra performance aziendale, obiettivi strategici e creazione di valore per gli azionisti;
- recepimento più organico dei *feedback* degli *stakeholder* nell'ambito della *Engagement Policy* adottata dalla Società.

In generale, un orizzonte biennale è stato giudicato più coerente con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo, oltre a garantire una maggiore efficienza dei processi di *governance* e un migliore allineamento con le *best practice* di mercato.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 13 marzo 2025, ha deliberato, su proposta del Comitato, di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2025 una nuova politica di remunerazione applicabile agli esercizi 2025 e 2026 (la “**Politica di Remunerazione**” o anche la “**Politica**”). In particolare, le principali novità della presente Relazione sono riportate nella seguente tabella:

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



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

delibera del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 11 luglio 2024.

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

Tale scelta è dettata dalla natura e responsabilità attribuite agli Amministratori Delegati, che rivestono il ruolo di *Chief Executive Officers* ai sensi del Codice di Corporate Governance. Gli stessi sono, difatti, investiti di ampi poteri direttivi e hanno la responsabilità primaria di perseguire gli obiettivi strategici della Società. Il Consiglio ha ritenuto, quindi, che un sistema remunerativo orientato al *pay-for-performance* si configurasse come lo strumento più idoneo a premiare il raggiungimento di risultati significativi e misurabili, incentivando una gestione orientata al successo e alla crescita sostenibile della Società, garantendo un allineamento tra gli interessi dei CEO e quelli degli azionisti. Con riguardo agli altri amministratori esecutivi, il Presidente e le Vicepresidenti, il Consiglio ha rilevato come gli stessi operino nell'ambito di deleghe circoscritte; pertanto, la remunerazione fissa è stata ritenuta proporzionata e adeguata alle funzioni loro assegnate.

Con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, in base alla definizione che di essi viene data nel regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato (“**Regolamento Operazioni con Parti Correlate**”), si rappresenta che sono stati identificati come tali il *Chief Financial Officer* (Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili), il *co-Chief Financial Officer*, il *Chief Production Officer* (Responsabile di Produzione), l'*Head of Communication and Strategic Marketing* (Responsabile Marketing Strategico), il *Chief Facilities & Real Estate Officer* (Responsabile Gestione Stabilimenti e Patrimonio Immobiliare) e il *General Counsel* (Responsabile Legale).

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

Executive Summary

Principali novità e caratteristiche

La Politica di Remunerazione 2025-2026 introduce un cambiamento nell'orizzonte temporale, passando da una durata annuale ad una durata biennale, per garantire maggiore coerenza con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo e allinearsi con le *best practice* di mercato. L'adozione di una politica biennale offre numerosi vantaggi, tra cui, un migliore allineamento con il Piano di *Stock Grant* 2024-2026.

Processo di analisi e benchmarking

Il Comitato ha condotto un'approfondita analisi sulla struttura della politica di remunerazione con il supporto consulenziale di "TEHA Group", esaminando comparativamente le prassi adottate dalle società quotate (non finanziarie) nel segmento FTSE-MIB e dai principali *peers* del settore del lusso, incorporando anche le aspettative degli azionisti e degli investitori istituzionali, come emerse nell'ambito dell'attività di *stakeholder engagement* condotta dalla Società.

L'analisi ha evidenziato che la precedente struttura remunerativa degli Amministratori Delegati (CEO) presentava una componente fissa inferiore rispetto ai *benchmark* di mercato, suggerendo altresì l'opportunità di un ribilanciamento del *pay-mix*.

Riequilibrio del pacchetto remunerativo

Il Consiglio di Amministrazione ha così approvato una revisione del *mix* remunerativo degli Amministratori Delegati:

Componente	Nuovo target
Componente fissa	~31% della remunerazione totale
MBO (variabile breve termine)	~14% della remunerazione totale
LTI (variabile lungo termine)	~55% della remunerazione totale

Struttura della remunerazione per gli Amministratori Delegati

Componente Fissa: €1.438.000 (31% del pacchetto totale)

- Include la retribuzione come dirigente dell'Emittente
- Include la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato
- Include il compenso di €60.000 per la carica di membro del CdA

Componente Variabile di Breve Periodo (MBO): €625.000 (14% del pacchetto totale)

- Legata a obiettivi di performance annuali
- KPI: 60% parametri economico-finanziari (fatturato - EBITDA), 40% obiettivi ESG
- Cap al 100% del premio target

Componente Variabile di Lungo Periodo (LTI):

- Piano di Stock Grant 2024-2026 (approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2024)
- Periodo di *vesting* triennale
- Obiettivi basati su EBIT cumulato consolidato per gli Amministratori Delegati
- Lock-up di 12 mesi sul 30% delle azioni assegnate
- Previste clausole di *malus* e *claw-back*

Allineamento con la strategia aziendale e creazione di valore

La Politica di Remunerazione è strettamente collegata agli obiettivi strategici dell'azienda e alla creazione di valore sostenibile. I KPI della remunerazione variabile di breve termine integrano obiettivi di sostenibilità economica (60%) e obiettivi ESG (40%), questi ultimi declinati nelle dimensioni di sostenibilità ambientale, morale, culturale e spirituale, in coerenza con il Piano di Sostenibilità “*In Armonia con il Creato*” 2022-2028.

Altri elementi della Politica di Remunerazione

- Limiti alla possibilità di deroga: la nuova Politica prevede che le erogazioni monetarie in deroga non possano essere superiori al 20% della componente fissa
- Indennità di fine rapporto
- Limite massimo di 12 mensilità di remunerazione (fino a 24 in assenza di patti *ex ante*)
- Possibilità di corrispondere premi per operazioni/progetti di rilevanza strategica

Remunerazione degli altri soggetti

- Presidente, Vice Presidenti, altri Amministratori esecutivi: esclusivamente componente fissa
- Amministratori non esecutivi: compenso fisso base (€60.000) più eventuali compensi per la partecipazione ai Comitati
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche: prevalentemente componente fissa, con possibilità di componenti variabili che non eccedano il 15% della remunerazione complessiva sulla base di obiettivi che risultino coerenti con il sistema di principi e di valori aziendali
- Collegio sindacale: esclusivamente componente fissa

Risultati dell'esercizio 2024

Nella Sezione II della Relazione sono indicati i risultati conseguiti dal Gruppo e le relative implicazioni sulle politiche remunerative:

- *Total Shareholder Return* (TSR) del 152% nel triennio 2021-2023, posizionando Brunello Cucinelli tra le società con le migliori performance azionarie nel FTSE MIB
- Crescita costante ed equilibrata nei principali indicatori economici, con un incremento del 12,2% dei ricavi netti nell'esercizio 2024 (€1.278,5 milioni) e un aumento dell'EBITDA dell'11,8% nell'esercizio 2024 (€364,7 milioni)

- Raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance, sia economici che di sostenibilità ESG, legati ai sistemi di incentivazione variabile previsti per gli Amministratori Delegati relativamente all'esercizio 2024.

Questi risultati hanno confermato l'efficacia della *leadership* strategica degli Amministratori esecutivi ed in particolare degli Amministratori Delegati nel guidare la crescita sostenibile del Gruppo motivando il riequilibrio del pacchetto retributivo proposto per il biennio 2025-2026.

Indice

SEZIONE I: Politica in materia di remunerazione	10
A. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.	10
B. Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia.	11
C. Compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti e politica delle remunerazioni.	13
D. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	14
E. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni.	14
F. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione.	16
G. (Segue, in particolare): La remunerazione variabile	19
H. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	21
I. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili.	22
J. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	23
K. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.	23
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.	24
M. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.	27
N. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.	28
O. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi.	28
P. Altre società eventualmente utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva.	28
Q. Elementi della politica delle remunerazioni eventualmente derogabili.	28
SEZIONE II: Compensi corrisposti	30
Prima parte	30
1. Remunerazione degli Amministratori Delegati	30
2. (Segue): componente variabile di breve termine	30
3. (Segue): componente variabile di medio-lungo periodo	31
4. (Segue): Bonus Straordinario	32
Tabella n. 1 - Variazione annuale della remunerazione totale di Amministratori e Sindaci	34
Tabella n. 2 - Variazione dei risultati del Gruppo	37
Tabella n. 3 - Variazione annuale della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	37
Seconda parte	38
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione, e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche	39
Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	47
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo al 31 dicembre 2024	47
Tabella 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2024	48
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	49
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	52

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

L'Assemblea:

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

Il Consiglio:

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

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

- i. coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della politica per la remunerazione, ivi inclusa la predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- ii. presenta proposte ed esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iii. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- iv. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del *top management*.

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

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

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

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

COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E PER LE NOMINE		
Chiara Dorigotti <i>Presidente del Comitato, Consigliere non esecutivo e indipendente</i>	Ramin Arani <i>Consigliere non esecutivo</i>	Katia Riva <i>Consigliere non esecutivo e indipendente</i>
		
9 <i>Riunioni svolte nel 2024</i>	100% <i>Tasso di partecipazione</i>	65 min. <i>Durata media delle riunioni</i>

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 27 aprile 2023, aveva nominato quali componenti i seguenti Consiglieri: Emanuela Bonadiman, in veste di Presidente del Comitato, Chiara Dorigotti e Ramin Arani. A seguito delle dimissioni della Presidente Bonadiman, rassegnate in data 13 giugno 2024, il Consiglio di Amministrazione, giusta delibera dell'11 luglio 2024, previo parere favorevole del Comitato, ha confermato membri del Comitato i Consiglieri Chiara Dorigotti e Ramin Arani e ha provveduto a nominare, quale nuovo membro, il Consigliere indipendente Katia Riva. Chiara Dorigotti ha, inoltre, assunto la carica di Presidente del Comitato.

L'attuale composizione del Comitato risulta, pertanto, la seguente: Chiara Dorigotti, in veste di Presidente, Katia Riva e Ramin Arani. Si segnala che la maggioranza dei componenti del Comitato risulta in possesso dei requisiti di indipendenza raccomandati dal Codice. Per informazioni di maggiore dettaglio si rinvia alla relazione di Corporate Governance, consultabile al seguente indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblee-azionisti>. 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 precisa che, a seguito della nomina del Consigliere Katia Riva, il Consiglio ha accertato l'insussistenza in capo allo stesso di cause di inleggibilità e di incompatibilità e verificato il possesso dei requisiti di onorabilità ed indipendenza, nonché di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e 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: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/consiglio-di-amministrazione>.

La nomina del Comitato è a valere fino all'approvazione del bilancio dell'Emittente al 31 dicembre 2025 e, quindi, fino all'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025⁽¹⁾.

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO NEL 2024

MARZO	MAGGIO - GIUGNO	LUGLIO - AGOSTO	OTTOBRE
◊ Esame della bozza di Relazione sulla Remunerazione e valutazione dell'adeguatezza, nonché la concreta e coerente applicazione della Politica 2023 ◊ Verifica del raggiungimento degli obiettivi del MBO 2023 e proposta di MBO 2024 per gli Amministratori Delegati ◊ Verifica del raggiungimento degli obiettivi del Piano di Stock-Grant 2022-2024 ◊ Proposta di Piano di Stock-Grant 2024-2026	◊ Valutazione voto assembleare relativo alla relazione sulla remunerazione e nuovo Piano di Stock-Grant 2024-2026 ◊ Esame criteri significatività di cui alle lettere c) e d) della Raccomandazione 7 del CCG ◊ Proposta preliminare bonus straordinario Amministratori Delegati ◊ Attuazione Piano di Stock-Grant 2024-2026 ◊ Dimissioni Presidente Comitato	◊ Proposta di assegnazione bonus straordinario Amministratori Delegati ◊ Nomina membro Comitato e nomina nuovo Presidente ◊ Piano di Stock-Grant 2024-2026 – Individuazione beneficiari e titoli assegnabili	◊ Disamina dell'analisi condotta dall'<i>Investor Relator</i> rispetto alle principali raccomandazioni formulate dai Proxy Advisors in occasione dell'Assemblea tenutasi nell'Esercizio ◊ Discussioni preliminari sulla politica di remunerazione per l'esercizio 2025 e successivi

Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 65

¹Si precisa che il Consigliere Katia Riva, cooptato in data 11 luglio 2024, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2024. Cionondimeno, l'Assemblea dei Soci convocata per il 29 aprile 2025 è chiamata, su proposta del Consiglio di Amministrazione, a deliberare la conferma del Consigliere Riva, prevedendo che la stessa rimanga in carica fino alla scadenza degli altri Amministratori attualmente in carica e, pertanto, fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025.

minuti circa. Nella totalità delle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato in carica, e, su invito del Comitato stesso, tutti o alcuni membri del Collegio Sindacale. Si precisa che tutte le riunioni del Comitato che si sono tenute nel corso dell'Esercizio hanno visto la partecipazione di almeno un Sindaco effettivo.

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

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

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato si è riunito in data 17 gennaio, 24 febbraio e 7 marzo.

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

I. PRINCIPI GENERALI

La Società ritiene che la politica delle remunerazioni oggetto della presente Sezione I sia congruente con le politiche retributive dei dipendenti del Gruppo e persegua analoghe finalità di attrarre, 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 merito-crazia 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.

II. POLICY DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Le politiche aziendali sono volte a comprendere, valorizzare ed includere tutte le diversità presenti nel Gruppo, nel pieno rispetto della dignità, della libertà e dell'autonomia di ciascun individuo. L'impegno del Gruppo in questo ambito è riscontrabile anche nella *"Policy Diversità e Inclusione"* adottata nel corso dell'esercizio 2021 e aggiornata nella riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi in data 11 dicembre 2024, 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.

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"*.

Si segnala altresì che in data 11 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la *"Policy Umane Relazioni"* e la *"Policy di Umana Sostenibilità"*, consultabili al seguente indirizzo <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/governance/umana-sostenibilita>.

Si segnala che tali politiche sono applicabili a tutte le sedi e a tutte le società che compongono il Gruppo.

III. DOCUMENTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ

Per informazioni di maggiore dettaglio sulle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e sulle politiche retributive si fa rinvio alla Rendicontazione consolidata di sostenibilità al 31 dicembre 2024, predisposta ai sensi del D. Lgs. 125/2024, in attuazione della Direttiva (UE) 2022/2464, così come approvata dal Consiglio il giorno 13 marzo 2025 e messa a disposizione del pubblico all'indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/relazioni-finanziarie> (la "Rendicontazione consolidata di sostenibilità") nonché alla "Relazione sul capitalismo umanistico e sull'umana sostenibilità" approvata dal Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta. Con riferimento alle metriche di retribuzione si rinvia, in particolare al § S1-16 "Metriche di retribuzione" della Rendicontazione consolidata di sostenibilità.

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

Il Comitato di Remunerazione si è avvalso del supporto consulenziale di "TEHA Group" ai fini della predisposizione di un'analisi di *benchmarking* a supporto del processo di definizione della nuova Politica di Remunerazione della Società per gli esercizi 2025 e 2026. Tale analisi si è concentrata sulla struttura delle remunerazioni adottate da alcune società non finanziarie appartenenti al segmento FTSE-MIB e al settore in cui il Gruppo opera.

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

I. OBIETTIVI GENERALI

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio – su proposta del Comitato – nella riunione consiliare del 13 marzo 2025.

La Politica di Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione ha una durata biennale ed è relativa agli esercizi 2025 e 2026.

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

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

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

benessere dei dipendenti. Con la formalizzazione della Politica di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli Amministratori Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche contribuiscano al perseguimento della filosofia e dei valori aziendali, delle strategie di medio-lungo termine e della sostenibilità delle attività di impresa, in un’ottica di sana e prudente gestione delle attività economiche e dei rischi ad esse sottesi.

II. PRINCIPI PER GLI AMMINISTRATORI DELEGATI

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

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

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

- la componente variabile è soggetta a limiti massimi;
- 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;
- possono essere previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o di lavoro subordinato o per il suo mancato rinnovo;
- possono essere sottoscritti patti di non concorrenza.

III. PRINCIPI PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E ALTRI SOGGETTI

Con riguardo ai **Dirigenti con Responsabilità Strategica**, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia prevalentemente fissa, con possibilità di erogare componenti variabili di breve o di medio termine che complessivamente, su base annua, non eccedano il 15% della remunerazione complessiva del soggetto interessato. L’attribuzione della componente variabile è legata ad obiettivi, anche solo di natura qualitativa, che risultino coerenti con il sistema di principi e di valori aziendali. Tale struttura è stata adottata per privilegiare la continuità e stabilità del rapporto con i dirigenti strategici, evitando che la loro performance sia condizionata da incentivi e premialità legati a orizzonti temporali eccessivamente brevi. Tale approccio è stato giudicato dal top management idoneo a orientare l’operato dei dirigenti verso obiettivi di lungo periodo, in linea con gli interessi della Società e dei suoi *stakeholder*; a tal fine, la componente fissa della remunerazione è soggetta a periodica revisione al fine di garantirne la perdurante adeguatezza e la competitività rispetto al mercato.

Con riguardo al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, ai **Vice Presidenti**, 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.

I. STRUTTURA GENERALE DELLA REMUNERAZIONE

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

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

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

La remunerazione fissa degli Amministratori è stabilita in un importo in valore assoluto e nell'erogazione di gettoni di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni alle quali prendono parte.

II. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI: ANALISI DI BENCHMARK E ADEGUAMENTO

La componente fissa degli Amministratori Delegati consiste nell'emolumento annuo *ex* articolo 2389, comma 3, c.c. e, ove ricorre tra l'Amministratore Delegato e la Società un rapporto di lavoro subordinato, nella retribuzione annua lorda. Tali compensi sono stabiliti, anche avendo riguardo al livello di remunerazione delle altre società quotate in Italia ed in particolare nel settore in cui il Gruppo opera, in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire la Società. A riguardo, il Comitato monitora la coerenza con il mercato dei compensi spettanti al top management e agli Amministratori. La remunerazione degli Amministratori Delegati è costituita da: (i) una componente fissa; (ii) una componente variabile annuale, legata al raggiungimento di obiettivi di performance di breve periodo, anche di natura non economica (i.e. *ESG*), e consistente in una remunerazione in danaro; (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo, legata al raggiungimento di obiettivi di performance di medio-lungo termine, che assume rilevanza anche in un'ottica di *retention* delle risorse chiave. Tale componente può consistere in piani di incentivazione azionaria ovvero monetari.

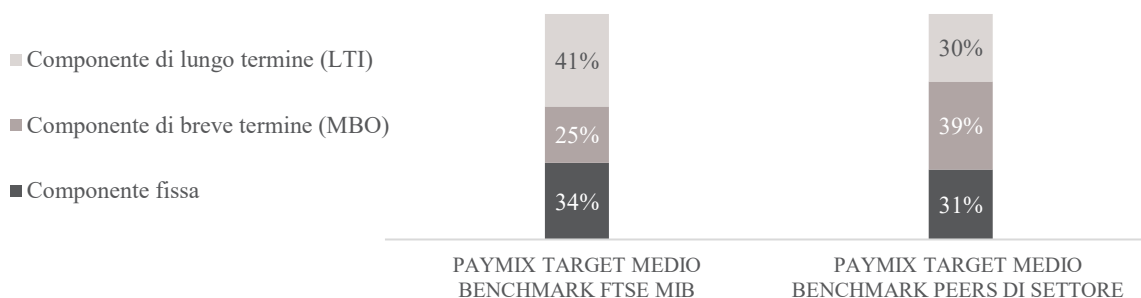
Nella strutturazione della componente fissa e della componente variabile, il Consiglio prende in considerazione e valorizza le deleghe conferite e le funzioni svolte dal soggetto interessato - assicurando la coerenza tra l'attribuzione di eventuali componenti variabili e la rilevanza e l'ambito in cui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

A tale riguardo, si precisa che il Comitato ha svolto un'approfondita analisi sulla composizione del pacchetto remunerativo degli Amministratori Delegati, anche alla luce delle evidenze emerse nel corso dell'Esercizio e del posizionamento della Società nel FTSE-MIB (società non finanziarie di diritto italiano), oltre che della struttura di remunerazione adottata dai *peers* di settore ⁽²⁾. L'analisi ha evidenziato l'opportunità di rivedere il bilanciamento tra le diverse componenti della remunerazione al fine di garantire una maggiore stabilità ed efficacia del sistema remunerativo. In

² In particolare, si segnala che l'analisi è stata realizzata con riferimento alle seguenti società operanti nel settore del lusso: a) Salvatore Ferragamo S.p.A.; b) Kering S.A.; c) LVMH SE; d) Hermes International SCA; e) Moncler S.p.A.; f) Prada S.p.A.; g) Tod's S.p.A.; h) Ermenegildo Zegna N.V.

particolare, è emerso che la componente fissa, rappresentando rispetto all'Esercizio una percentuale significativamente inferiore rispetto ai *benchmark* di mercato, potrebbe non riflettere adeguatamente il valore strategico del ruolo e le accresciute responsabilità degli Amministratori Delegati. Anche analizzando il dato assoluto del compenso fisso erogato agli Amministratori Delegati, è emerso come questo sia inferiore rispetto alle pratiche delle società (non finanziarie) del FTSE MIB e dei *peers* di settore, con il rischio di ridurre l'efficacia di remunerare l'attività svolta specie nel caso in cui la componente legata ai risultati non sia raggiunta. Inoltre, nel corso dell'Esercizio, si è registrato un peso particolarmente elevato della componente variabile di lungo termine (LTI), che ha raggiunto il 77% del pacchetto complessivo, suggerendo così l'opportunità di un ribilanciamento del pay-mix⁽³⁾.

EVIDENZA DEL BENCHMARK: PAYMIX MEDIO TARGET DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, PANEL FTSE MIB E PEERS DI SETTORE



Sulla base di queste evidenze, il Comitato ha proposto nella seduta del 7 marzo 2025 una ridefinizione organica della struttura remunerativa secondo le seguenti linee guida:

- la componente fissa dovrebbe rappresentare tra il 25% e il 40% del pacchetto complessivo, con l'obiettivo di allinearla a circa un terzo della remunerazione totale;
- la componente variabile di breve termine (MBO) non dovrebbe eccedere il 20% della remunerazione complessiva, al fine di mantenere un adeguato focus sugli obiettivi annuali senza tuttavia incentivare un'eccessiva attenzione al breve periodo;
- la componente variabile di lungo termine (LTI) dovrebbe essere contenuta entro il 60% del pacchetto totale, preservando così un forte orientamento alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo pur garantendo un mix remunerativo più equilibrato.

Questa nuova articolazione mira a conseguire molteplici obiettivi:

- i) assicurare una maggiore stabilità della remunerazione complessiva (anche in virtù del significativo incremento della componente fissa), riducendo la volatilità del pacchetto remunerativo;
- ii) mantenere un forte allineamento con gli interessi degli azionisti attraverso una significativa componente variabile di lungo termine erogata in azioni;
- iii) garantire un corretto bilanciamento tra obiettivi di breve e di lungo periodo, privilegiando questi ultimi in

³ Si segnala peraltro che il peso rispetto alla remunerazione totale della componente variabile di lungo periodo risulta influenzata dalla sussistenza e sovrapposizione per l'esercizio 2024 di due piani di incentivazione variabile di lungo termine. Nel 2024, infatti, era ancora in corso di *vesting* il "Piano di Stock Grant 2022-2024" ("PSG 2022-2024"), relativamente ai diritti della terza tranche, ed è stato nel contempo avviato il nuovo piano denominato "Piano di Stock Grant 2024-2026" ("PSG 2024-2026"). Per i dettagli si rinvia al paragrafo dedicato.

coerenza con la strategia aziendale;

- iv) allineare la struttura remunerativa alle *best practice* delle società del FTSE-MIB e dei *peers* di settore, dove si osserva generalmente un peso più contenuto delle componenti variabili rispetto a quanto registrato nell'Esercizio e un emolumento fisso più elevato sia in percentuale che in valore assoluto;
- v) supportare la *retention* del top management attraverso una struttura remunerativa più bilanciata e competitiva rispetto al mercato di riferimento.

Tenuto conto dell'attività istruttoria e del parere espresso dal Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 13 marzo 2025, ha deliberato l'incremento della componente fissa e della componente variabile di breve periodo (MBO) della remunerazione degli Amministratori Delegati per l'esercizio 2025. Tale decisione è stata adottata valutando attentamente il posizionamento remunerativo rispetto ai *peers* di settore e con l'intento di riconoscere adeguatamente il contributo determinante degli Amministratori Delegati nella creazione di valore per gli azionisti, remunerando in modo appropriato le loro competenze e responsabilità strategiche.

A seguito di questa deliberazione, la struttura retributiva per l'esercizio 2025 è così articolata:

- Componente fissa: €1.438.000,00⁽⁴⁾, corrispondente a circa il 31% della remunerazione complessiva;
- Componente variabile di breve periodo (MBO): €625.000,00, pari a circa il 14% della remunerazione complessiva⁽⁵⁾.

PACCHETTO DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI		
REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PSG)
Il compenso, con riferimento alla remunerazione fissa, include: la retribuzione come dirigente dell'Emittente, la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, il compenso per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione	MBO <i>(target bonus)</i> € 625.000 Parametri: 30% fatturato, 30% EBITDA, 40% ESG Cap: 100% vs. target	PSG 2024-2026 <i>(target bonus annualizzato)</i> €2.530.000** Parametri: 100% EBIT Cumulato Cap: 100% vs. target
TOTALE fisso € 1.438.000*	TOTALE variabile di breve (target) € 625.000	TOTALE variabile di lungo (target) € 2.530.000
TOTALE € 4.593.000		
Paymix 31% 14% 55% ■ FISSO ■ MBO ■ PSG		

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

(**) In continuità con la Relazione sulla politica di remunerazione 2024, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2023, il valore della componente equity PSG 2024-2026 annualizzato è stato calcolato moltiplicando il numero dei diritti attribuiti (65.000) per il prezzo di mercato delle azioni alla data del 14/03/2024 (€ 116,80), data di approvazione del PSG 2024-2026 da parte del Consiglio di Amministrazione. Si precisa che alla data di effettiva attribuzione delle azioni (29/08/2024) il valore di mercato delle azioni era pari a 88,20 € e che, dunque, il valore annualizzato della componente variabile di lungo termine sarebbe pari a € 1.911.000.

La nuova struttura remunerativa, caratterizzata da un più equilibrato bilanciamento tra componente fissa e variabile, è stata ritenuta pienamente idonea a valorizzare il contributo del *top management* e a supportare efficacemente gli

⁴ Si precisa che la componente fissa include la retribuzione come dirigente dell'Emittente e la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato; è inoltre incluso l'importo di euro 60.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

⁵ Per la descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali viene assegnata la componente variabile di breve periodo si rinvia al successivo paragrafo I.

obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo. L'incremento della componente fissa consente di remunerare adeguatamente la prestazione degli Amministratori Delegati, anche nel caso in cui la componente variabile (di breve o di medio-lungo periodo) non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi alla cui erogazione la componente variabile è soggetta. Il Consiglio ha infatti riscontrato che la nuova struttura remunerativa, grazie alla sua organicità e completezza, incorpora tutti gli elementi necessari a garantire un'adeguata remunerazione delle responsabilità manageriali e delle performance conseguite, rendendo il sistema remunerativo autosufficiente e completo in ogni sua componente, rafforzando la capacità della Politica di Remunerazione di riconoscere i risultati effettivamente conseguiti.

III. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI E DEGLI ALTRI SOGGETTI

La remunerazione degli **Amministratori non esecutivi** (ivi inclusi gli Amministratori indipendenti) nonché, ad oggi, degli Amministratori esecutivi diversi dagli Amministratori Delegati, è stabilita misura fissa e commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ai Comitati endoconsiliari.

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

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

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

PRESIDENTE ESECUTIVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		COLLEGIO SINDACALE	
€ 1.000.000		Presidente	€ 75.000
CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE		Membro	€ 58.000
€ 60.000			
COMITATO CONTROLLO E RISCHI		COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	
Presidente	€ 24.000	Presidente	€ 18.000
Membro	€ 12.000	Membro	€ 12.000

Si segnala che, l'Assemblea del 23 aprile 2024, vista la proposta del Consiglio di Amministrazione, approvata nella seduta del 14 marzo 2024, tenuto conto dell'attività istruttoria e del parere espresso dal Comitato per la Remunerazione, ha approvato un aumento del compenso base annuo degli Amministratori da euro 36.000 ad euro 60.000 fino alla cessazione del mandato (i.e. approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025).

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

I. CRITERI GENERALI

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

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

II. PREMI ECCEZIONALI E ALTRI TRATTAMENTI

È facoltà della Società corrispondere agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategica eventuali premi eccezionali in relazione a operazioni e/o progetti aventi rilevanza strategica e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sull'attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio eccezionale sono, da un lato, legati al valore che genera l'operazione e/o il progetto e/o ai risultati straordinari e tengono conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

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

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

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

III. STRUTTURA E LIMITI DELLA COMPONENTE VARIABILE

La Politica di Remunerazione distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; le prime sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte annuale (i.e., relativo ad obiettivi riferiti al singolo esercizio sociale), mentre le componenti remunerative variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, di almeno 36 mesi.

La Politica di Remunerazione stabilisce che la componente remunerativa variabile sia di breve periodo che di lungo

periodo deve essere determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Amministratori Delegati la componente variabile target annualizzata non potrà superare il 75% della remunerazione complessiva;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile target non potrà eccedere il 15% della remunerazione complessiva.

La Politica di Remunerazione prevede che la componente fissa sia determinata in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile di breve periodo non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance fissati dall'organo amministrativo⁽⁶⁾.

La Politica di Remunerazione, al fine di contribuire al perseguimento degli interessi di medio-lungo periodo e al successo sostenibile del Gruppo, prevede l'assegnazione agli Amministratori Delegati ed, eventualmente, ai dirigenti con responsabilità strategiche, anche di componenti remunerative variabili di medio-lungo termine, da determinarsi sulla base dei seguenti fattori: (i) le funzioni svolte all'interno del Gruppo e le connesse responsabilità assegnate all'interessato; (ii) la capacità di contribuire al successo sostenibile nel medio-lungo periodo del Gruppo; (iii) i compensi complessivamente percepiti; (iv) le esigenze di fidelizzazione e di *retention* delle risorse chiave.

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

IV. CORREZIONI EX-POST (MALUS E CLAW-BACK)

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

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

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

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

I meccanismi di correzione *ex post* trovano applicazione anche qualora il raggiungimento degli obiettivi sia dipeso da comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

H. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.

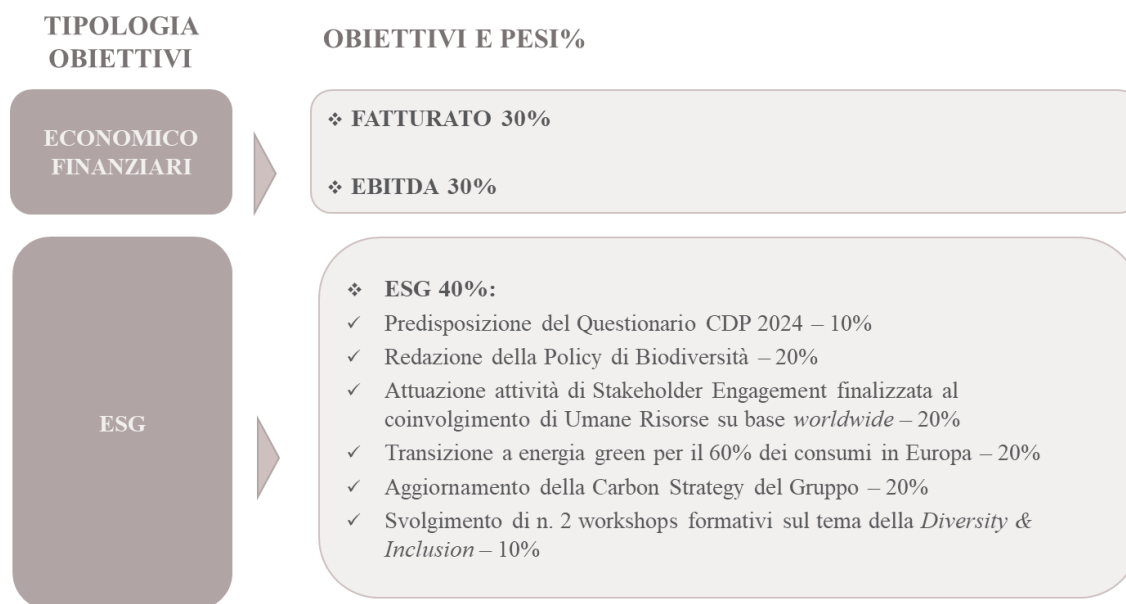
La Politica di Remunerazione ammette la corresponsione di benefici non monetari agli Amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in linea con la prassi e purché congrui rispetto al ruolo ricoperto. Tra i benefici non monetari si annoverano le coperture sanitarie e l'uso dell'autovettura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

⁶ Si rinvia per maggiori dettagli al superiore paragrafo F. in cui vengono analiticamente descritte le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in merito alle modifiche della struttura remunerativa degli Amministratori Delegati.

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

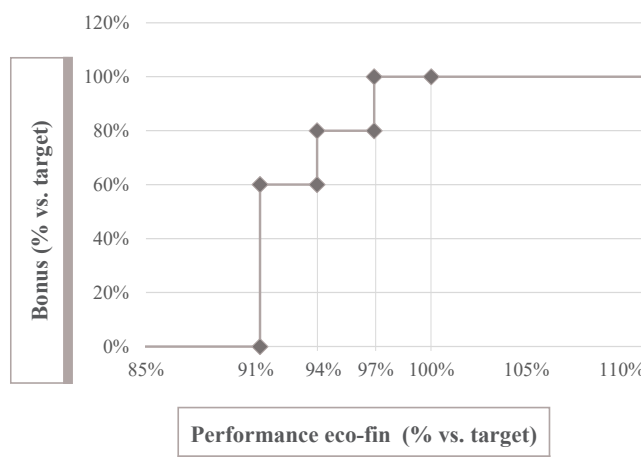
Di seguito si riporta una descrizione degli obiettivi di *performance* definiti dall'Emittente con riferimento a ciascuna componente relativamente alla struttura di remunerazione spettante agli Amministratori Delegati.

La componente variabile di breve periodo è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte temporale annuale (*i.e.* relativo ad obiettivi riferiti al singolo esercizio sociale). Il sistema prevede l'attribuzione di obiettivi di performance strutturati in percentuale sull'ammontare dell'incentivo target assegnato:



La componente variabile di breve termine non potrà mai essere superiore ad un *cap* pari al 100% del premio target. In particolare, per ciò che riguarda i parametri economico-finanziari, si precisa che gli stessi sono fissati dal Consiglio di Amministrazione coerentemente con il *business plan* pluriennale approvato dal Consiglio di Amministrazione e con le previsioni di crescita comunicate dall'Emittente al mercato. Di seguito la strategia di incentivazione:

STRATEGIA DI INCENTIVAZIONE MBO 2025



Le componenti variabili di medio-lungo periodo sono legate ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo (di almeno 36 mesi). Tali obiettivi consistono prevalentemente in parametri economici di ricavi e redditività (stabiliti in coerenza con i piani strategici del Gruppo). Per informazioni in merito ai piani in essere, si rinvia alla trattazione svolta nelle successive lettere K.-L.).

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

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

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

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

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

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

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

PIANO DI SOSTENIBILITÀ «In Armonia con il Creato» 2022-2028					
	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	SOSTENIBILITÀ CULTURALE	SOSTENIBILITÀ SPIRITUALE	SOSTENIBILITÀ MORALE
	Approvvigionamento e gestione delle materie prime; lotta al cambiamento climatico; gestione sostenibile della catena di fornitura	Crescita sostenibile e profitabilità sana; identità del brand; rapporto speciale e autentico con il cliente	Supporto al territorio e alle comunità locali; qualità e artigianalità Made in Italy	Dignità e bellezza nei luoghi di lavoro	Diversità, inclusione ed equità; tutela dei diritti dell'essere umano e dignità del lavoro
MBO 2025					
FATTURATO		◆			
EBITDA		◆			
Predisposizione del Questionario CDP 2024	◆				
Redazione Policy di Biodiversità	◆				
Attività di stakeholder engagement			◆		◆
Transizione a energia green per il 60% dei consumi in Europa	◆				
Aggiornamento della Carbon Strategy del Gruppo	◆				
Svolgimento di 2 workshops formativi sul tema della Diversity & Inclusion				◆	◆
PSG 2024-2026					
EBIT		◆			

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

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

I. CARATTERISTICHE GENERALI

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

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

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

II. PIANO DI STOCK GRANT 2022-2024

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 13 marzo 2025 ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell’assegnazione agli Amministratori Delegati della terza tranche dei Diritti di cui al “Piano di *Stock Grant* 2022-2024” (“**PSG 2022-2024**”). Si precisa che l’obiettivo di Ebit cumulato determinato in occasione dell’assegnazione dei diritti di cui al PSG 2022-2024 era stato determinato in linea con il *business plan* approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2021, come successivamente aggiornato, e coerentemente con le previsioni di crescita comunicate al mercato.

Si ricorda che tale strumento ha introdotto, a decorrere dall’esercizio 2022, una componente variabile della retribuzione di medio-lungo periodo che ha affiancato la componente variabile di breve periodo (MBO). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del suddetto piano si rinvia ai documenti informativi (<https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>).

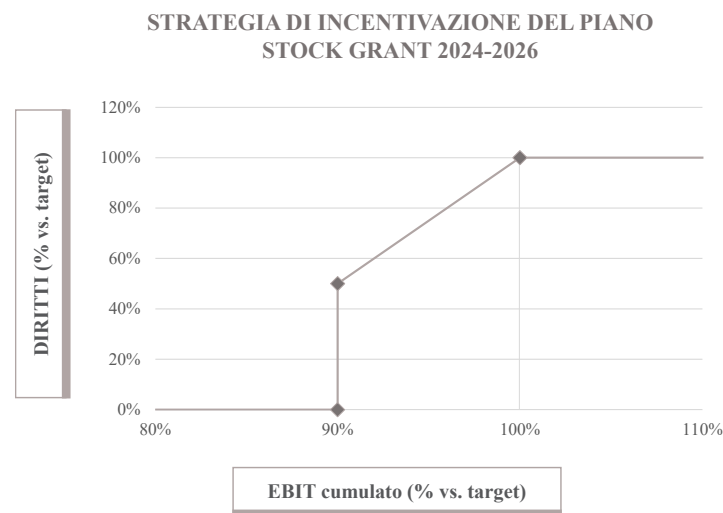
III. PIANO DI STOCK GRANT 2024-2026

In data 14 marzo 2024, il Consiglio ha approvato, altresì, un nuovo piano denominato “Piano di *Stock Grant* 2024-2026” (“**PSG 2024-2026**”), sottoposto all’approvazione da parte dell’Assemblea del 23 aprile 2024. In conformità con i criteri generali sopra descritti con riferimento ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, ed in linea con il PSG 2022-2024, il PSG 2024-2026 presenta le seguenti caratteristiche:

- i. il PSG 2024-2026 ha ad oggetto l’attribuzione, a titolo gratuito, ai beneficiari (come identificati e definiti nel relativo documento informativo redatto ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, rispettivamente il “**Documento Informativo**” e i “**Beneficiari**”), di diritti di ricevere un pari numero di azioni dell’Emittente subordinatamente al raggiungimento di taluni obiettivi di performance (gli “**Obiettivi**”) e alla sussistenza delle ulteriori condizioni previste dal Piano (i “**Diritti**”). Il numero di azioni oggetto di eventuale assegnazione è determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti obiettivi. In luogo dell’assegnazione delle azioni, la Società si riserva il diritto di sostituire, in tutto o in parte, le azioni con la corresponsione di una somma sostitutiva;
- ii. i Beneficiari del PSG 2024-2026 sono gli Amministratori Delegati dell’Emittente e i dipendenti o gli amministratori delle società del Gruppo che rivestono ruoli strategicamente rilevanti o, comunque, in grado di apportare un significativo contributo in ottica di sviluppo commerciale e, in generale, di perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo Brunello Cucinelli. A tal riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, giusta delibera del 28 agosto 2024, previa approvazione da parte del Comitato, ha approvato l’elenco dei soggetti che, sulla base della valutazione congiunta degli stessi Amministratori Delegati, beneficiano dello strumento. Tali soggetti sono stati individuati nei responsabili dei principali mercati in cui il Gruppo opera quali figure chiave ai fini dello sviluppo del *business*;
- iii. il PSG 2024-2026 prevede un solo ciclo di attribuzione dei Diritti;
- iv. l’attribuzione dei Diritti ai Beneficiari è subordinata (a) al raggiungimento degli Obiettivi (vedi infra); e (b) alla sussistenza della condizione di permanenza, come descritto nel Documento Informativo. Quanto al punto (a), gli Obiettivi sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato e sono connessi alla creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri *stakeholder*, in coerenza con le prospettive e i piani di sviluppo strategico della Società e del Gruppo. Al Consiglio e al Comitato è affidata, altresì, la verifica del raggiungimento degli Obiettivi, da effettuarsi a seguito dell’approvazione del bilancio consolidato relativo agli

esercizi a cui gli stessi sono riferiti. Nello specifico, gli Obiettivi individuati dal Piano sono i seguenti:

- per gli Amministratori Delegati dell'Emittente e per gli altri Beneficiari che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato con l'Emittente, consistono in un EBIT consolidato minimo cumulato da raggiungere nel corso del triennio 2024, 2025 e 2026. Tale obiettivo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dell'ultimo business plan approvato e in coerenza con le previsioni di crescita comunicate al mercato;
 - per i Beneficiari che intrattengono un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato con una società controllata dall'Emittente, consistono in ricavi minimi cumulati della società controllata interessata da raggiungere nel corso del triennio 2024, 2025 e 2026. Tali obiettivi di ricavi sono stati determinati sulla base dell'ultimo business plan approvato e tenendo conto dei piani di crescita delle società controllate interessate e delle *region* in cui operano;
- v. la maturazione dei Diritti e la conseguente assegnazione delle azioni a ciascun Beneficiario avverranno in un'unica soluzione e (i) per i soli Amministratori Delegati, in misura variabile in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi, come analiticamente illustrato nel Documento Informativo e nella rappresentazione grafica di cui sotto, e (ii) per gli altri Beneficiari in misura fissa (*on/off*) solo in caso di raggiungimento o superamento degli Obiettivi;



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

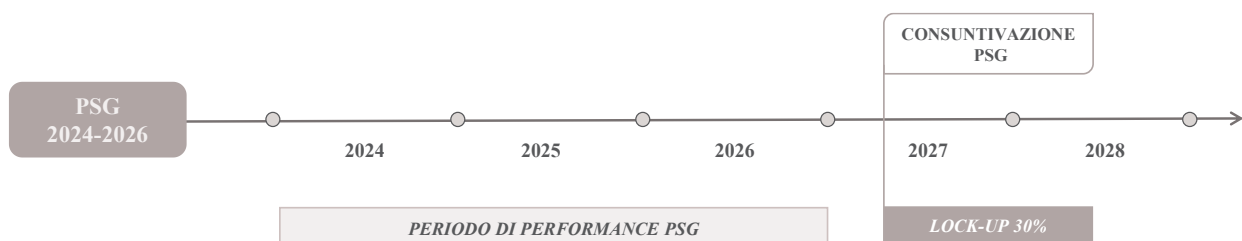
Si ricorda l'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2024, su proposta del Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 14 marzo 2024, ha approvato di determinare il numero massimo complessivo dei Diritti da attribuire ai Beneficiari

in n. 200.000, che conferiscono agli stessi il diritto a ricevere complessivamente massime n. 200.000 Azioni. A tale riguardo, si sottolinea che il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato, ha approvato di determinare il numero massimo delle Azioni da attribuire a ciascun Amministratore Delegato in n. 65.000.

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

Per quanto riguarda la raccomandazione contenuta nel Codice secondo cui i piani di remunerazione basati su azioni per gli Amministratori esecutivi e il *top management* dovrebbero prevedere che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni, si fa presente che il PSG 2024-2026 prevede che la totalità dei Diritti maturi solo al termine del periodo triennale sempre fermo restando un periodo di *lock-up* su parte delle azioni assegnate (e, precisamente, il 30%) pari a 12 mesi a decorrere dalla data di effettiva assegnazione dei diritti.

In ragione di ciò, il Consiglio di Amministrazione ha valutato che l'orizzonte temporale del Piano sia idoneo e funzionale al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dei beneficiari che lo stesso intende perseguire. Di seguito si riporta una rappresentazione grafica dell'orizzonte temporale del PSG 2024-2026.



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

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

Su proposta del Comitato, il Consiglio può prevedere per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo e/o per la cessazione del rapporto di lavoro, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di annualità di remunerazione entro un tetto massimo pari a 12 mesi calcolati sulla base della componente fissa e della componente variabile media erogata nell'ultimo triennio, oltre, per i soli lavoratori dipendenti, al preavviso determinato ai sensi dei contratti collettivi nazionali applicabili.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini della predisposizione della politica delle remunerazioni dell'Emittente è stata condotta un'analisi di *benchmarking*, svolta con il supporto di *TEHA Group*. Tale analisi si è concentrata sull'esame comparativo delle prassi adottate da altre società quotate non finanziarie di diritto italiano nel segmento FTSE-MIB e/o del settore in cui il Gruppo opera con l'obiettivo di individuare eventuali opportunità di allineamento agli standard di mercato e alle *best practice*.

Q. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI EVENTUALMENTE DEROGABILI.

I. PRINCIPI GENERALI: ELEMENTI DEROGABILI E PROCEDURE PER LA DEROGA

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

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

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

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

II. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

In particolare, in presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare agli elementi della Politica di Remunerazione come di seguito illustrato. Si precisa che per “circostanze eccezionali” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario quali ad esempio quelli derivanti dall'emergenza sanitaria o da eventi bellici; (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del top management e l'eventuale individuazione di soggetti (diversi da amministratori e sindaci) qualificabili come dirigenti con responsabilità strategiche rilevanti ai fini della presente Politica di Remunerazione; (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di performance della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un business significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima.

Fermo quanto precede, la deroga potrà riguardare: (i) la rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi; (ii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi; (iii) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) l'assegnazione di premi monetari *una tantum*; (v) l'attribuzione di particolari indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

Si precisa che, anche tenendo conto delle osservazioni espresse dagli azionisti e dagli altri *stakeholder* nell'ambito dell'attività di *stakeholder engagement* condotta dalla Società, il Comitato, nella propria seduta del 7 marzo 2025 ha proposto l'introduzione di un limite alla possibilità di concedere erogazioni monetarie in deroga alla Politica approvata. Nella seduta del 13 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha approvato tale proposta e ha stabilito che l'ammontare dei premi erogabili in deroga non potrà in alcun caso superare il 20% della componente fissa della remunerazione del soggetto interessato.

Ad avviso del Consiglio tale limite è idoneo ad evitare distorsioni che potrebbero compromettere l'allineamento con i principi espressi nelle superiori sezioni della presente Relazione e rappresenta al contempo un importante strumento di equilibrio in grado di coniugare flessibilità gestionale e allineamento alle *best practice* di mercato.

III. DEROGHE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione della Società, avendo riscontrato circostanze eccezionali nel corso dell'Esercizio, giusta delibera dell'11 luglio 2024, ha operato una deroga alla Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti lo scorso 23 aprile 2024, attribuendo a ciascuno dei due Amministratori Delegati un premio monetario straordinario (*bonus*) *una tantum*. Per approfondimenti sul tema, si fa rinvio alla Sezione II della presente Relazione.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI

La presente sezione è articolata in due parti e illustra:

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

PRIMA PARTE

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

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

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

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI

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

Per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, il complessivo pacchetto retributivo riconosciuto agli Amministratori Delegati si articola in una componente fissa e in una variabile.

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

2. (SEGUE): COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

In conformità con quanto descritto al precedente paragrafo I. in relazione agli obiettivi di performance legati al riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione, la **componente variabile di breve termine** del compenso riconosciuto agli Amministratori Delegati per il periodo relativo all'Esercizio (*Management By Objectives*, MBO 2024) è stata determinata sulla base dei parametri sotto dettagliati, a ciascuno dei quali è stato attribuito un peso percentuale pari al 50%:

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

Si precisa, inoltre, che ai fini dell'elaborazione della proposta di compenso variabile da attribuire agli Amministratori Delegati a fronte del raggiungimento degli obiettivi sopra delineati si è tenuto conto del voto espresso dagli azionisti rispetto alla politica di remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea, con delibera vincolante, in data 23 aprile 2024, che contemplava il ricorso a componenti variabili della remunerazione.

Il Comitato, nella seduta del 7 marzo 2025, e il Consiglio, nella riunione tenutasi il 13 marzo 2025, hanno verificato il raggiungimento di entrambi gli obiettivi sopra identificati con riferimento all'Esercizio, stante, da un lato, l'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo da cui risulta un dato di fatturato consolidato (pari a 1.278,5 milioni di euro) superiore all'obiettivo assegnato (pari a 1.253,3 milioni di euro), e, dall'altro lato, la verifica della realizzazione delle attività in ambito ESG poste alla base della proposta di compenso variabile.

Si annoverano, a tale ultimo riguardo, le seguenti attività:

- aggiornamento e revisione del Piano di Sostenibilità "*In Armonia con il Creato*" (2022 - 2028);
- redazione dell'Inventario GHG 2024 con Assurance da parte terza; predisposizione del Questionario CDP (*Carbon Disclosure Project*) *Climate Change* e *Water Security*;
- attuazione attività di *Stakeholder Engagement* con il coinvolgimento di un ulteriore *cluster* di *stakeholders*;
- implementazione della Terza Fase del progetto "*Sustainable Supply Chain*" (*Process Factory*) con sviluppo di un rating ESG da attribuire ad almeno il 70% del valore annuale dei fornitori di materia prima coinvolti sulla piattaforma di raccolta dati "*Ympact*";
- sviluppo del calcolo dell'impatto ambientale LCA (*Life Cycle Assessment*) per Cotone, Cashmere e Pellame e che interessi almeno 5 fornitori.

Per ulteriori informazioni sulle attività svolte nel corso dell'Esercizio con riferimento alle tematiche ESG, si fa rinvio alla Rendicontazione di Sostenibilità relativa all'Esercizio, messa a disposizione del pubblico sul sito istituzionale dell'Emittente al seguente indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/relazioni-finanziarie>.

Il compenso variabile di breve periodo (MBO 2024) relativo all'Esercizio riconosciuto ai due Amministratori Delegati rappresenta una percentuale pari al 6,3% circa della remunerazione complessiva. Il compenso variabile degli Amministratori Delegati relativo all'Esercizio è risultato, quindi, rispettoso del limite fissato nella politica di remunerazione precedentemente adottata e valida per l'Esercizio.

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

3. (SEGUE): COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO PERIODO

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2025, ha verificato il raggiungimento da parte degli Amministratori Delegati degli obiettivi previsti dal suddetto Piano ai fini della maturazione dei diritti di terza *tranche*. In particolare, il valore dell'Ebit Cumulato consolidato, pari a complessivi 533 milioni di euro, ha superato di oltre il

10% l'obiettivo assegnato a ciascun Amministratore Delegato. Conseguentemente, e in conformità a quanto stabilito dal Piano stesso, agli Amministratori Delegati saranno assegnate azioni ordinarie della Società corrispondenti a un livello di raggiungimento degli obiettivi pari al 110% (per un numero di diritti pari al 150% dei diritti di terza *tranche*). La componente variabile in questione relativa all'Esercizio è risultata rispettosa dei limiti fissati nella politica di remunerazione precedentemente adottata e valida per l'Esercizio.

A fini di completezza, si segnala che, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, le azioni corrispondenti ai diritti di terza *tranche* sono stati assegnati anche agli ulteriori beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Per le informazioni di dettaglio si rinvia alla Tabella 3 A disponibile nella seconda sezione della presente Relazione.

4. (SEGUE): BONUS STRAORDINARIO

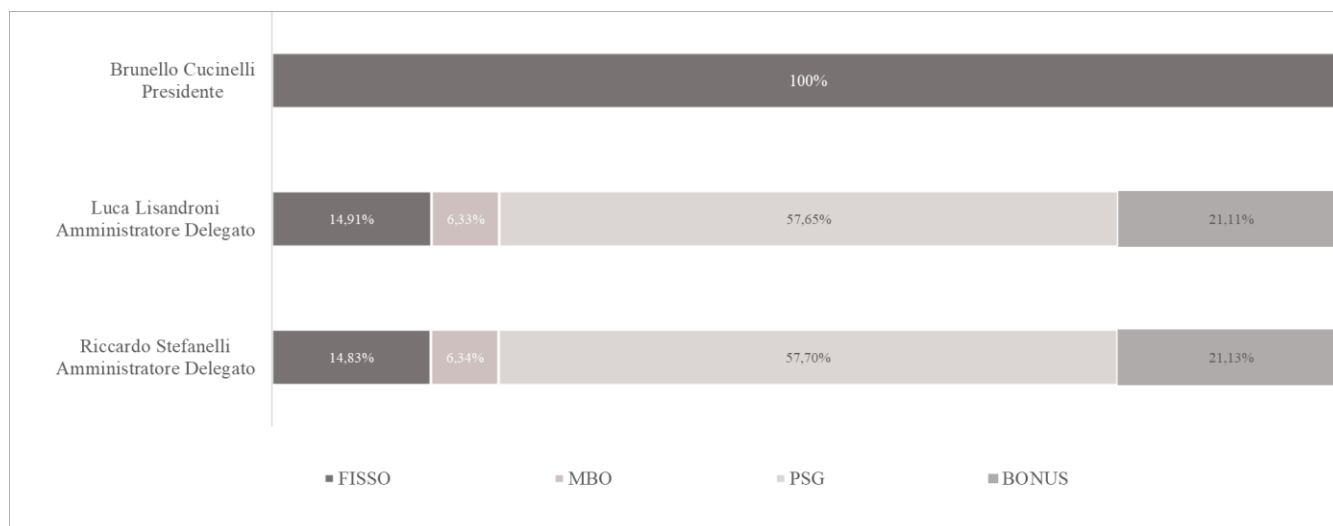
Infine, con riferimento all'attribuzione di un **premio monetario (*bonus straordinario*) *una tantum***, si precisa quanto segue.

In deroga alla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Società in data 23 aprile 2024, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato e del Comitato Controllo Rischi della Società, quest'ultimo operante in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, giusta delibera dell'11 luglio 2024 ha approvato l'erogazione di un premio monetario (*bonus straordinario*) *una tantum* in favore degli Amministratori Delegati della Società, pari ad euro 1.000.000 lordi ciascuno.

La decisione di derogare alla Politica di Remunerazione è stata assunta in presenza di circostanze eccezionali, come definite nella Sezione I, lettera Q della presente Relazione. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha rilevato significative modifiche nell'organizzazione dell'attività d'impresa, sia di carattere oggettivo che soggettivo, connesse all'incremento delle attività del Gruppo e all'ingresso della Società nel FTSE-MIB nel dicembre 2023. Tali situazioni hanno suggerito un adeguamento dei sistemi di remunerazione per assicurare la capacità della Società di operare efficacemente nel nuovo contesto competitivo.

Il Comitato, nell'ambito della propria attività istruttoria, ha evidenziato come il mutato posizionamento della Società abbia determinato l'esigenza di calibrare meglio il nuovo pacchetto retributivo al fine di rispondere alle sfide di un contesto di mercato significativamente più competitivo, con l'obiettivo di assicurare alla Società la capacità di attrarre e trattenere le figure manageriali chiave essenziali per il proseguimento del percorso di crescita.

L'erogazione del *bonus* straordinario si inserisce così in un più ampio processo di adeguamento degli strumenti di remunerazione alle nuove esigenze organizzative e di mercato, risultando funzionale al perseguimento degli interessi di lungo termine e di sostenibilità della Società. Tale decisione è supportata da un'analisi che, oltre alla performance registrata dalla Società nei primi mesi dell'Esercizio e ai risultati economici superiori alle aspettative conseguiti nel triennio 2021-2023, valorizza l'eccezionale TSR (*Total Shareholder Return*) del triennio 2021-2023, periodo in cui Brunello Cucinelli ha registrato un incremento del TSR del 152%, collocandosi tra le società con le migliori performance nel FTSE MIB e ai vertici rispetto ai suoi *peers*. Alla luce del principio "*pay for performance*", è stato esaminato il legame tra i compensi corrisposti agli Amministratori Delegati e le performance aziendali. I risultati dell'analisi, svolta con il supporto di TEHA Group, posizionano l'Emittente tra le aziende più virtuose del FTSE MIB e ai vertici rispetto ai *peers* del settore, confermando l'efficacia della *leadership* strategica degli Amministratori Delegati nel guidare la crescita sostenibile del Gruppo.



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 REMUNE-RAZIONE 2024	TOTALE REMUNE-RAZIONE 2023	TOTALE REMUNE-RAZIONE 2022	TOTALE REMUNE-RAZIONE 2021	TOTALE REMUNE-RAZIONE 2020	VARIA-ZIONE 2023-2024	VARIA-ZIONE 2022-2023	VARIA-ZIONE 2021-2022	VARIA-ZIONE 2020-2021
Brunello Cucinelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1.002,8	895,1	802,4	802,4	804	12%	11,6%	-0,0%	-0,2%
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato	2.009,3	966,9	943	926,1	1.092,8	107,8%	2,5%	1,8%	-15,3%
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato	2.018,8	982,9	967,6	952,3	1.100,7	105,4%	1,6%	1,6%	-13,5%
Camilla Cucinelli	Vice Presidente e Amministratore esecutivo	408,8	402,3	264,7	265,1	273,4	1,6%	52,0%	-0,2%	-3,0%
Carolina Cucinelli	Vice Presidente e Amministratore esecutivo	276,6	254,4	166,6	140,2	91,8	8,7%	52,7%	18,8%	52,7%
Alessio Piastrelli	Amministratore non esecutivo	406,5	352,9	n/a	n/a	n/a	15,2%	n/a	n/a	n/a
Giovanna Manfredi	Amministratore non esecutivo	356,5	348,9	347,3	339,4	352,8	2,2%	0,5%	2,3%	-3,8%
Andrea Pontremoli	Amministratore non esecutivo	55,5	40,9	43,2	42,8	45	35,7%	-5,3%	0,9%	-4,9%

Stefano Domenicali	Amministratore indipendente	54,7	40,1	42,4	42,8	26,8	36,4%	-5,4%	-0,9%	59,7%
Emanuela Bonadiman	Amministratore indipendente	36,6	65,7	52,5	42,8	26,8	-44,3%⁽¹⁾	25,1%	22,7%	59,7%
Maria Cecilia La Manna	Amministratore indipendente	78,9	59,2	49	42,4	26,8	33,3%	20,8%	15,6%	58,2%
Ramin Arani	Amministratore Indipendente ⁽²⁾	187,5 ⁽³⁾	128,6	39,4	33,2	20	45,8%	226,4%	18,7%	66,0%
Guido Maria Barilla	Amministratore indipendente	55,1	26,5	n/a	n/a	n/a	107,9%	n/a	n/a	n/a
Chiara Dorigotti	Amministratore indipendente	82,5	42,4	n/a	n/a	n/a	94,6%	n/a	n/a	n/a
Katia Riva	Amministratore indipendente	41,9 ⁽⁴⁾	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Paolo Prandi	Presidente del Collegio Sindacale	75	71,8	62	62	61,5	4,5%	15,8%	0,0%	0,8%

¹ Si ricorda, come illustrato nel paragrafo B. della sezione I della presente Relazione, che il compenso corrisposto al Consigliere Emanuela Bonadiman con riferimento all'Esercizio tiene conto esclusivamente del periodo durante il quale ha ricoperto tale carica (i.e. fino alle sue dimissioni).

² Si precisa che il Consigliere Arani ha mantenuto i requisiti di indipendenza per l'intero Esercizio. Si veda in proposito quanto illustrato nel paragrafo B. della Sezione I presente Relazione.

³ Tale compenso include i corrispettivi percepiti dal Consigliere Arani in forza di un contratto di consulenza sottoscritto con la Società.

⁴ Si ricorda, come illustrato nel paragrafo B. della Sezione I della presente Relazione, che il compenso corrisposto al Consigliere Katia Riva con riferimento all'Esercizio tiene conto esclusivamente del periodo durante il quale ha ricoperto tale carica (i.e. dalla sua nomina).

Dante Valobra	Sindaco Effettivo	58	43,5	n/a	n/a	n/a	33,3%	n/a	n/a	n/a
Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	58	43,5	n/a	n/a	n/a	33,3%	n/a	n/a	n/a

Note:

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

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

	2024	2023	2022	2021	2020	VARIA- ZIONE 2023-2024	VARIA- ZIONE 2022-2023	VARIA- ZIONE 2021-2022	VARIA- ZIONE 2020-2021
Ricavi netti	1.278.540	1.139.420	919.708	712.179	544.013	12,2%	23,9%	29,1%	30,9%
EBITDA	364.675	326.251	266.357	193.311	89.466	11,8%	22,5%	37,8%	>+100,0%
Risultato d'esercizio	128.513	123.809	87.205	56.295	-32.069	3,8%	42,0%	54,9%	>-100,0%
Risultato Operativo	211.671	187.406	134.412	77.036	-14.818	12,9%	39,4%	74,5%	>-100,0%

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

	2024	2023	2022	2021	2020	Variazione 2024-2023	Variazione 2023-2022	Variazione 2022-2021	Variazione 2021-2020
Remunerazione annua lorda dei dipendenti del Gruppo	57.225,7	57.310,6	53.830,0	47.354,6	45.346,9	-0,1%	6,5%	13,7%	4,4%

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:

- è intervenuta una 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 23 aprile 2024. Si rinvia alla tabella 3B;
- 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 ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Brunello Cucinelli ⁽²⁾	Presidente del C.d.A.	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.002,8	-	-	-	-	-	1.002,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.002,8	-	-	-	-	-	1.002,8	-	-
Luca Lisandroni ⁽³⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				706,3	-	1.300	-	12,5	-	2.018,8	2.731,5	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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

³ Il compenso di Luca Lisandroni, con riferimento alla componente fissa, include la retribuzione come dirigente dell'Emittente e la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato; è inoltre incluso l'importo di euro 60.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla componente variabile, il compenso annuale spettante a Luca Lisandroni è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2025 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della Relazione. Sono stati erogati a Luca Lisandroni euro 12.512 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere H. e N., della Relazione. Infine, con riferimento alla componente variabile (*bonus*), è stato inserito il premio monetario *una tantum* pari ad euro 1.000.000 di cui alla Sezione I, lettera K. della Relazione erogato nel corso dell'Esercizio.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(III) Totale				706,3	-	1.300	-	12,5	-	2.018,8	2.731,5 ⁽⁴⁾	-
Riccardo Stefanelli ⁽⁵⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				702,1	-	1.300	-	7,2	-	2.009,3	2.731,5	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	10	-	-
(III) Totale				712,1	-	1.300	-	7,2	-	2.019,3	2.731,5 ⁽⁷⁾	-

⁴ Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2024 (relativi al Piano di *Stock Grant* 2022-2024 e al Piano di *Stock Grant* 2024-2026) per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (rispettivamente 27/07/2022 e 29/08/2024). Per ulteriori informazioni si rinvia alla Tabella 3A.

⁵ Il compenso di Riccardo Stefanelli, con riferimento alla componente fissa, include la retribuzione come dirigente dell'Emittente e la remunerazione per la carica di Amministratore Delegato; è inoltre incluso l'importo di euro 60.000 per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento alla componente variabile, il compenso annuale spettante a Riccardo Stefanelli è pari ad euro 300.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2025 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi (ESG) di cui alla prima parte della Sezione II della presente Relazione. Sono stati erogati a Riccardo Stefanelli euro 7.200 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere H. e N., della Relazione. Infine, con riferimento alla componente variabile (*bonus*), è stato inserito il premio monetario *una tantum* pari ad euro 1.000.000 di cui alla Sezione I, lettera K. della Relazione erogato nel corso dell'Esercizio.

⁶ Il dato riportato si riferisce al compenso percepito da Riccardo Stefanelli per la carica di Amministratore di Cariaggi Lanificio S.p.A.

⁷ Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2024 (relativi al Piano di *Stock Grant* 2022-2024 e al Piano di *Stock Grant* 2024-2026) per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (rispettivamente 27/07/2022 e 29/08/2024). Per ulteriori informazioni si rinvia alla Tabella 3A.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la 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 ⁽⁸⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				408,8	-	-	-	-	-	408,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				408,8	-	-	-	-	-	408,8	-	-
Giovanna Manfredi ⁽⁹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				355,1	-	-	-	1,4	-	356,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				355,1	-	-	-	1,4	-	356,5	-	-
Carolina Cucinelli ⁽¹⁰⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				276,6	-	-	-	-	-	276,6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				276,6	-	-	-	-	-	276,6	-	-

⁸ Il compenso di Camilla Cucinelli è di euro 406.184 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Camilla Cucinelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

⁹ Il compenso di Giovanna Manfredi è di euro 351.532 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Manfredi ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore. Infine, sono stati erogati a Giovanna Manfredi euro 1.359 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere H. e N., della Relazione.

¹⁰ Il compenso di Carolina Cucinelli è di euro 272.986 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Carolina Cucinelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la 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					
Alessio Piastrelli ⁽¹¹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				406,5	-	-	-	-	-	406,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale				406,5	-	-	-	-	-	406,5	-	-
Andrea Pontremoli	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55,5	-	-	-	-	-	55,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55,5	-	-	-	-	-	55,5	-	-
Stefano Domenicali	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				54,7	-	-	-	-	-	54,7	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				54,7	-	-	-	-	-	54,7	-	-

¹¹ Il compenso di Alessio Piastrelli è di euro 403.284 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Piastrelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la 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					
Emanuela Bonadiman ⁽¹²⁾	Amministratore	01/01 – 13/06/2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23	13,6	-	-	-	-	36,6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				23	13,6	-	-	-	-	36,6	-	-
Maria Cecilia La Manna ⁽¹³⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				54,9	24	-	-	-	-	78,9	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				54,9	24	-	-	-	-	78,9	-	-
Ramin Arani ⁽¹⁴⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55,5	12	-	-	-	120	187,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55,5	12	-	-	-	120	187,5	-	-

¹² Il compenso di Emanuela Bonadiman (Amministratrice dell'Emittente fino al 13/06/2024) si compone di euro 22.982 per la carica di Amministratore, come deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2024, di euro 8.159,34 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e di euro 5.439,56 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. Gli importi indicati nella tabella sono stati computati *pro-rata temporis*.

¹³ Il compenso di Maria Cecilia La Manna si compone di euro 54.949 per la carica di Amministratore e di euro 24.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

¹⁴ Il compenso di Ramin Arani si compone di euro 55.549 per la carica di Amministratore e di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine. Il Consigliere Arani ha percepito, inoltre, euro 120.000 a titolo di corrispettivo per le attività prestate in forza un contratto di consulenza in essere con la Società.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Guido Maria Barilla	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55,1	-	-	-	-	-	55,1	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55,1	-	-	-	-	-	55,1	-	-
Chiara Dorigotti ⁽¹⁵⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55,5	27	-	-	-	-	82,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55,5	27	-	-	-	-	82,5	-	-
Katia Riva ⁽¹⁶⁾	Amministratore	11/07 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2024									

¹⁵ Il compenso di Chiara Dorigotti si compone di euro 55.549 per la carica di Amministratore, di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 6.000 per la carica di componente del Comitato Remunerazione e Nomine, quota pro-rata limitata al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Dorigotti ha ricoperto tale incarico, vale a dire dal 1/1/24 al 11/7/24, e di euro 9.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, quota pro-rata limitata al periodo nel corso dell'Esercizio nel quale il Consigliere Dorigotti ha ricoperto tale incarico, vale a dire dall'11/7/2024 al 31/12/2024.

¹⁶ Il compenso di Katia Riva (Amministratrice dell'Emittente dal 11/07/2024) si compone di euro 30.607 per la carica di Amministratore, come deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 23 aprile 2024, di euro 5.641,3 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e di euro 5.641,3 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi. Gli importi

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,6	11,3	-	-	-	-	41,9	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				30,6	11,3	-	-	-	-	41,9	-	-
Paolo Prandi ⁽¹⁷⁾	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75	-	-	-	-	-	75	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75	-	-	-	-	-	75	-	-
Dante Valobra ⁽¹⁸⁾	Sindaco Effettivo	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58	-	-	-	-	-	58	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				58	-	-	-	-	-	58	-	-

indicati nella tabella sono stati computati *pro-rata temporis*. Si precisa che il Consigliere Katia Riva, cooptato in data 11 luglio 2024, rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2024 e che l'Assemblea dei Soci convocata per il 29 aprile 2025 sarà chiamata a deliberare la conferma della stessa fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025. Per maggiori informazioni si rinvia a quanto illustrato nel paragrafo B. della Sezione I della presente Relazione nonché alla relazione illustrativa ex art. 125 *ter* TUF disponibile sul sito internet della Società.

¹⁷ Il compenso di Paolo Prandi è di euro 75.000 annui per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

¹⁸ Il compenso di Dante Valobra è di euro 58.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo.

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi ⁽¹⁾	Compensi per la partecip. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Anna Maria Fellegara ⁽¹⁹⁾	Sindaco effettivo	01/01 – 31/12/2024	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58	-	-	-	-	-	58	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				58	-	-	-	-	-	58	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁶⁾												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.360,4	-	-	-	37,4	-	2.397,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				180	-	-	-	-	-	180	-	-
(III) Totale				2.540,4	-	-	-	37,4		2.577,8	-	-

¹⁹ Il compenso di Anna Maria Fellegara è di euro 58.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo.

Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo al 31 dicembre 2024

NOME E COGNOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato e CEO	Brunello Cucinelli S.p.A.	5.100 ⁽¹⁾	17.000 ⁽²⁾	4.500	17.600
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato e CEO	Brunello Cucinelli S.p.A.	8.500	17.000 ⁽³⁾	7.000	18.500
Giovanna Manfredi	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	1.156.100	0	20.000	1.136.100 ⁽⁴⁾
Ramin Arani	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	8.600	0	0	8.600

Nota:

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

¹ Le azioni sono possedute tramite società controllata dall'amministratore interessato.

² Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Stefanelli in data 12 aprile 2024 in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024.

³ Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Lisandroni in data 12 aprile 2024 in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024.

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

Tabella 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2024

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

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

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Riccardo Stefanelli <i>Amministratore Delegato e CEO</i>	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	<i>Fair value</i> (in migliaia di euro)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano <i>Stock Grant</i> 2022 -2024									51.000 (1)	5.375,4 (2)	921,1 (3)
	Piano <i>Stock Grant</i> 2024 - 2026			65.000 (4)	5.733 (5)	2024-2026	29/08/2024	88,2				1.810,4 (6)
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno											
(III) Totale					5.733						5.375,4	2.731,5

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Luca Lisandroni <i>Amministratore Delegato e CEO</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	<i>Fair value</i> (in migliaia di euro)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano <i>Stock Grant</i> 2022 -2024									51.000 (1)	5.375,4 (2)	921,1 (3)
	Piano <i>Stock Grant</i> 2024 - 2026			65.000 (4)	5.733 (5)	2024-2026	29/08/2024	88,2				1.810,4 (6)
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno											
(III) Totale					5.733						5.375,4	2.731,5

(I) Il numero indicato si riferisce al numero di diritti di terza e ultima *tranche* attribuiti agli Amministratori Delegati, la cui maturazione era legata al raggiungimento di un obiettivo di performance basato sui risultati cumulati degli esercizi 2022, 2023 e 2024 (EBIT Cumulato) il tutto come descritto nel Documento Informativo del Piano di *Stock Grant* 2022-2024 disponibile nel sito *investor* <http://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>, a cui si rinvia. Si precisa che il Consiglio di

Amministrazione ha verificato, nella seduta del 13 marzo 2025, il raggiungimento dei detti obiettivi di performance e, in conformità con quanto previsto dal Piano di *Stock Grant* 2022-2024, saranno dunque assegnate le azioni corrispondenti ai diritti di *terza tranche* pari a n. 51.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli per ciascun Amministratore Delegato (corrispondenti al 150% dei Diritti di Terza Tranche). Si ricorda che la prima *tranche* dei diritti (n. 17.000) maturava al raggiungimento di un obiettivo di performance collegato al bilancio consolidato di Gruppo relativo all'esercizio 2022 (EBIT consolidato); la seconda *tranche* (n. 17.000) maturava al raggiungimento di un obiettivo di performance collegato al bilancio consolidato di Gruppo relativo all'esercizio 2023 (EBIT consolidato). Negli esercizi 2023 e 2024, essendo stati raggiunti gli obiettivi di performance, sono state assegnate a ciascun amministratore delegato n. 34.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli. Si segnala, altresì, che nella medesima seduta del 13 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha verificato per ciascuno degli altri beneficiari del Piano di *Stock Grant* 2022-2024 il raggiungimento dell'obiettivo basato sui ricavi cumulati degli esercizi 2022, 2023 e 2024 della società di appartenenza del singolo beneficiario. Si ricorda che i beneficiari erano stati individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti o *manager* delle società del Gruppo diverse dall'Emittente che ricoprono ruoli strategicamente rilevanti per il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo (per un totale di n. 7 beneficiari). Alla luce della verifica effettuata, si segnala che tra i n. 7 beneficiari, soltanto uno di essi non ha raggiunto l'Obiettivo dei Ricavi Cumulato ai fini dell'assegnazione dei diritti di terza *tranche*. Pertanto, in conformità a quanto previsto dal Piano di *Stock Grant* 2022-2024, saranno assegnate un numero complessivamente pari a 21.500 azioni ordinarie Brunello Cucinelli. Si ricorda, infine, che negli esercizi 2023 e 2024 sono state assegnate complessive 26.500 azioni ordinarie Brunello Cucinelli ai beneficiari diversi dagli Amministratori Delegati.

- (2) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti *vested* nel corso dell'esercizio 2024 e attribuibili per il prezzo di mercato delle azioni alla data del 30/12/2024 (€105,4), ultimo giorno utile di quotazione dell'Esercizio.
- (3) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2024 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (27/07/2022 - € 52,9).
- (4) Il numero indicato si riferisce al numero massimo complessivo dei diritti degli Amministratori Delegati a ricevere a titolo gratuito massime n. 65.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli (nel rapporto 1:1), il tutto come descritto nel Documento Informativo del Piano di *Stock Grant* 2024-2026 disponibile nel sito *investor* https://investor.brunellocucinelli.com/yep-content/media/Documento_Informativo_Piano_di_Stock-Grant_2024-2026.pdf, a cui si rinvia. Si ricorda che il Piano di *Stock Grant* 2024-2026 si articola in un solo ciclo di attribuzione, composto: a) dall'attribuzione dei diritti a ricevere le azioni Brunello Cucinelli (attribuzione avvenuta per gli Amministratori Delegati in data 29 agosto 2024); b) dal periodo di riferimento in cui maturano i diritti a ricevere le azioni (2024-2026); c) dall'eventuale assegnazione delle azioni, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2026, previa verifica del raggiungimento dell'obiettivo di EBIT Cumulato relativo agli esercizi 2024, 2025 e 2026; e d) dal periodo nel corso del quale i beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di assegnazione, una parte delle azioni assegnate.
- (5) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti assegnati nell'esercizio 2024 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (29/08/2024 - € 88,2).
- (6) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2024 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (29/08/2024 - € 88,2).

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

(in euro)

Riccardo Stefanelli Amministratore Delegato e CEO								
	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2024).	300.000	-	-	-	-	-	1.000.000 ⁽¹⁾
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		300.000	-	-	-	-	-	1.000.000

¹ L'importo indicato si riferisce al premio monetario (*bonus* straordinario) *una tantum*, erogato all'amministratore Riccardo Stefanelli dietro approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato e del Comitato Controllo Rischi della Società, quest'ultimo operante in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in data 11 luglio 2024. Per maggiori informazioni si rinvia alla Sezione I, lettera Q. della presente Relazione.

(in euro)

Luca Lisandroni Amministratore Delegato e CEO								
	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/ Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Incentivo annuale (MBO 2024).	300.000	-	-	-	-	-	1.000.000 ⁽²⁾
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		300.000	-	-	-	-	-	1.000.000

² L'importo indicato si riferisce al premio monetario (*bonus* straordinario) *una tantum*, erogato all'amministratore Luca Lisandroni dietro approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato e del Comitato Controllo Rischi della Società, quest'ultimo operante in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, in data 11 luglio 2024. Per maggiori informazioni si rinvia alla Sezione I, lettera Q. della presente Relazione.