



BRUNELLO CUCINELLI

BRUNELLO CUCINELLI S.P.A.

Sede legale: Corciano (PG), fraz. Solomeo, Viale Parco dell'Industria, 5

Capitale sociale: Euro 13.600.000 interamente versato

C.F./P. I.V.A. e n. di iscrizione al Registro delle Imprese dell'Umbria 01886120540

n. R.E.A. 165936

Sito web istituzionale: www.brunellocucinelli.com

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI BRUNELLO CUCINELLI S.P.A. PREDISPOSTA AI SENSI DELL'ART. 123-TER DEL D. LGS. N. 58/1998. APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ NELLA SEDUTA DEL 18 FEBBRAIO 2026.

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

Gentili Azionisti,

ho il piacere di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti relativa all'esercizio 2025.

La Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025, su proposta del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2025, continua a trovare applicazione anche nel corso dell'esercizio 2025 ed è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici della Società e con il contesto economico e competitivo nel quale il Gruppo ha operato nel corso dell'anno.

Il 2025 si è svolto in uno scenario internazionale caratterizzato da persistenti tensioni geopolitiche e da un contesto macroeconomico complesso; in tale quadro, il Gruppo ha continuato a perseguire una crescita equilibrata e sostenibile, confermando la solidità del proprio posizionamento nel segmento più alto del lusso.

La Politica mantiene pertanto l'impostazione introdotta lo scorso anno, che aveva previsto un'evoluzione sia nella struttura del documento, sia in particolare nella composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori Delegati, in linea con le best practice del mercato di riferimento e con l'obiettivo di assicurare un equilibrato bilanciamento tra le diverse componenti della remunerazione.

I KPI della retribuzione variabile di breve termine continuano a integrare obiettivi di sostenibilità economica (60%) e obiettivi ESG (40%), declinati nelle dimensioni della sostenibilità ambientale, morale, culturale e spirituale, coerentemente con gli obiettivi del Gruppo nel medio-lungo periodo e con il Piano di Sostenibilità "In Armonia con il Creato" 2022-2028.

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea.

La Politica non prevede l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine, in quanto resta in vigore il Piano di Stock Grant 2024-2026 approvato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2024, che continua a rappresentare lo strumento di incentivazione di lungo periodo volto ad allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e a sostenere la creazione di valore nel medio-lungo termine.

Nel corso dell'anno, il Comitato ha inoltre continuato a monitorare con attenzione i feedback provenienti dagli investitori istituzionali e dai proxy advisor, con l'obiettivo di mantenere un dialogo aperto e costruttivo volto a garantire trasparenza, fiducia e allineamento di interessi, nonché a sostenere la capacità della Società di attrarre, motivare e trattenere professionisti di talento, nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e sostenibilità che da sempre guidano l'operato della Società.

In vista della conclusione del mandato triennale, desidero rivolgere un sentito ringraziamento ai membri del Comitato, Ramin Arani e Katia Riva, per la professionalità, la competenza e lo spirito di collaborazione con cui hanno contribuito ai lavori del Comitato nel corso del mandato. Un sincero ringraziamento va inoltre alle strutture aziendali che, con il loro costante supporto e la qualità dei contributi forniti, hanno reso possibile lo svolgimento delle attività del Comitato in modo efficace e puntuale, nonché a tutti gli stakeholder per la fiducia accordata e per il dialogo costruttivo che continua a rappresentare un elemento fondamentale nel percorso di crescita e di sviluppo della Società.

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 16 febbraio 2026 e dal Consiglio di Amministrazione (il "**Consiglio**") nella riunione del 18 febbraio 2026.

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> nella sezione relativa all'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per il 23 aprile 2026 (l'"**Assemblea**" o "**Assemblea dei Soci**").

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 2025 (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 29 aprile 2025 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 agli esercizi 2025 e 2026 (la "**Politica di Remunerazione**" o anche la "**Politica**").

Poiché, a seguito dell'approvazione assembleare appena menzionata, la Politica di Remunerazione in esame non ha subito alcuna modifica e continuerà ad essere applicata anche nel corso dell'esercizio sociale 2026, l'Assemblea dei Soci convocata, in unica convocazione, per la data del 23 aprile 2026, delibererà soltanto in merito alla seconda sezione della Relazione, con deliberazione non vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF.

La presente Sezione I illustra pertanto la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2025 a fini informativi e di trasparenza, descrivendo le caratteristiche della politica che continua ad essere applicata anche nell'esercizio 2026 senza modifiche rispetto a quanto già approvato.

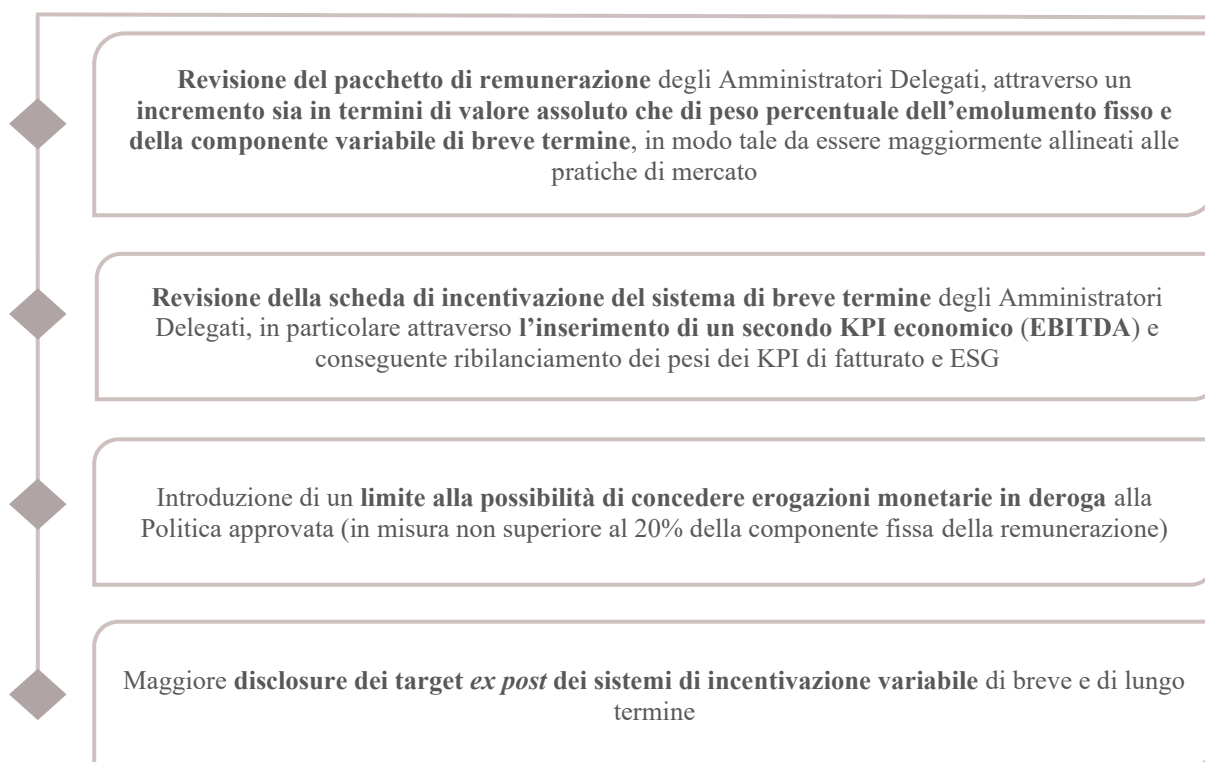
In osservanza dell'art. 123-ter del TUF, la Società, con riferimento all'Esercizio, ha continuato e continuerà ad attribuire i compensi in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata, e, dunque, la politica approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2025.

In sede di predisposizione della Politica di Remunerazione 2025-2026, il Comitato ha condotto, con il supporto di TEHA Group, un'approfondita analisi di *benchmarking* sulle prassi adottate dalle società quotate nel segmento FTSE-MIB e dai principali *peers* del settore lusso, tenendo conto anche delle indicazioni emerse dall'attività di *stakeholder engagement*.

L'adozione di un orizzonte temporale biennale per la Politica di Remunerazione è risultata coerente con il Piano di Stock Grant 2024-2026, con il mandato del Consiglio di Amministrazione e con le *best practice* di mercato, rafforzando il legame tra performance aziendale, obiettivi strategici e creazione di valore per gli azionisti.

Le principali caratteristiche della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea in data 29 aprile 2025 (che hanno rappresentato altrettante novità rispetto alla precedente politica di remunerazione) 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 presente 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 prevede strumenti di remunerazione variabile per i soli Amministratori Delegati e non anche per gli altri Amministratori esecutivi.

Tale scelta è stata 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 precisa che il perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche non ha subito variazioni rispetto a quanto identificato nella Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2025.

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 elementi e caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2025

La Politica di Remunerazione 2025-2026 ha introdotto 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, in occasione della riunione del 13 marzo 2025, 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): (~55% del pacchetto totale)

- 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 (MBO) 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 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 2025

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

Tra questi, si segnalano:

- crescita costante ed equilibrata nei principali indicatori economici, con un incremento dell'11,5% a cambi costanti (+10,1% a cambi correnti) dei ricavi netti nell'esercizio 2025 (€1.408,0 milioni di Euro) rispetto all'esercizio 2024, e un aumento dell'EBITDA del 12% nell'esercizio 2025 (€408,4 milioni di Euro) rispetto all'esercizio 2024;
- 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 2025.

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	11
A. ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	11
B. EVENTUALE INTERVENTO DI UN COMITATO PER LA REMUNERAZIONE O DI ALTRO COMITATO COMPETENTE IN MATERIA.....	12
C. COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI E POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	14
D. NOMINATIVO DEGLI ESPERTI INDIPENDENTI EVENTUALMENTE INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.	15
E. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	15
F. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.	17
G. (SEGUE, IN PARTICOLARE): LA REMUNERAZIONE VARIABILE.....	21
H. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI.....	23
I. DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI.	24
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.	25
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.	25
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.	26
M. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.	30
N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	30
O. POLITICA RETRIBUTIVA EVENTUALMENTE SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.....	31
P. ALTRE SOCIETÀ EVENTUALMENTE UTILIZZATE COME RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.	31
Q. ELEMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI EVENTUALMENTE DEROGABILI.	31
PRIMA PARTE	33
1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELEGATI.....	33
2. (SEGUE): COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE	33
3. (SEGUE): COMPONENTI VARIABILI DI MEDIO-LUNGO PERIODO.....	35
TABELLA N. 1 - VARIAZIONE ANNUALE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DI AMMINISTRATORI E SINDACI.....	37
TABELLA N. 3 - VARIAZIONE ANNUALE DELLA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO	40
SECONDA PARTE.....	41

TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	42
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	49
TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO AL 31 DICEMBRE 2025	49
TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE AL 31 DICEMBRE 2025	50
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	51
TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	54

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*;
- v. supporta il Consiglio nelle valutazioni in materia di pianificazione della successione del *top management*, anche in coerenza con i programmi di sviluppo manageriale e di continuità aziendale adottati dalla Società⁽¹⁾.

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.

¹ La Società ha adottato specifiche linee guida in materia di successione e continuità manageriale, descritte nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari disponibile al seguente link: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2026#docs>, cui si rinvia.



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, attribuendo altresì a Chiara Dorigotti 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/assemblea-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, accertando altresì l'insussistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità e il possesso dei requisiti di onorabilità ed indipendenza previsti dalla normativa applicabile. 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⁽²⁾.

² Si precisa che la conferma in carica del Consigliere Katia Riva nominato per cooptazione ai sensi dell'art. 2386 c.c. in data 11 luglio 2024 è stata deliberata dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 29 aprile 2025. Il Consigliere Riva rimarrà pertanto in carica fino alla scadenza dell'attuale Consiglio di Amministrazione, vale a dire fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2025 (i.e. 23 aprile 2026).

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO NEL 2025

GENNAIO

- ◊ Esame del documento di analisi predisposto da *The European House – Ambrosetti SPA* relativo alla struttura remunerativa degli Amministratori Delegati della Società, con riferimento al 2025 e successivi esercizi

FEBBRAIO - MARZO

- ◊ Esame della bozza di Relazione sulla Remunerazione e valutazione dell'adeguatezza, nonché la concreta e coerente applicazione della Politica 2024
- ◊ Verifica del raggiungimento degli obiettivi del MBO 2024 e proposta di MBO 2025 per gli Amministratori Delegati
- ◊ Verifica del raggiungimento degli obiettivi del Piano di Stock-Grant 2022-2024
- ◊ Esame criteri significatività di cui alle lettere c) e d) della Raccomandazione 7 del CCG

GIUGNO - LUGLIO

- ◊ Incontro con *Investor Relator and Corporate Planning Director*: analisi degli esiti del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione espresso in occasione dell'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2025 e delle raccomandazioni fornite dai Proxy advisor
- ◊ Incontro con il Responsabile della Funzione Umane Risorse

Le riunioni, presiedute dal Presidente del Comitato, regolarmente verbalizzate, hanno avuto una durata media di 57 minuti circa. Nella totalità delle riunioni hanno partecipato tutti i componenti del Comitato, 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 2026, il Comitato si è riunito in data 16 febbraio, al fine di analizzare e commentare gli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione, condotto nei mesi di gennaio e febbraio, nonché per svolgere le proprie valutazioni in merito alla definizione dei target di MBO degli Amministratori Delegati per l'esercizio 2026.

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 persegue analoghe finalità di attrarre, trattenere e motivare le persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire con successo le attività del Gruppo.

È da sempre riservata grande attenzione alle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo, con particolare riguardo tanto ai luoghi nei quali gli stessi prestano la propria attività, affinché possano risultare curati e accoglienti, anche in relazione alle diverse abilità fisiche e psichiche presenti, quanto all'aspetto retributivo. Proprio al fine di retribuire in maniera adeguata i propri dipendenti, il Gruppo adotta delle politiche che si fondano sulla valorizzazione della 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 da ultimo 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 10 dicembre 2025 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la "Policy di Biodiversità".

Tale policy, unitamente alla "Policy Umane Relazioni" e alla "Policy di Umana Sostenibilità", sono applicabili a tutte le sedi e a tutte le società che compongono il Gruppo e sono consultabili al seguente indirizzo <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/governance/umana-sostenibilita>.

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 2025, predisposta ai sensi del D. Lgs. 125/2024, in attuazione della Direttiva (UE) 2022/2464 *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), così come approvata dal Consiglio il giorno 18 febbraio 2026 e messa a disposizione del pubblico all'indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/relazioni-finanziarie> (la "Rendicontazione consolidata di sostenibilità"). 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, in occasione della predisposizione della Politica di Remunerazione per gli esercizi 2025 e 2026 approvata dall'Assemblea in data 29 aprile 2025, si è avvalso del supporto consulenziale di "TEHA Group" al fine di disporre di un'analisi di *benchmarking* a supporto del processo di definizione della Politica.

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 ed è stata approvata dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 29 aprile 2025.

La Politica 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 della remunerazione è consistita in un incentivo annuale (MBO), legato al raggiungimento di obiettivi economici (rappresentati dal conseguimento del fatturato e dell'EBITDA attesi su base consolidata), nonché di 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 adottata dal Consiglio – su proposta del Comitato – in data 13 marzo 2025 e approvata dall'Assemblea del 29 aprile 2025 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.

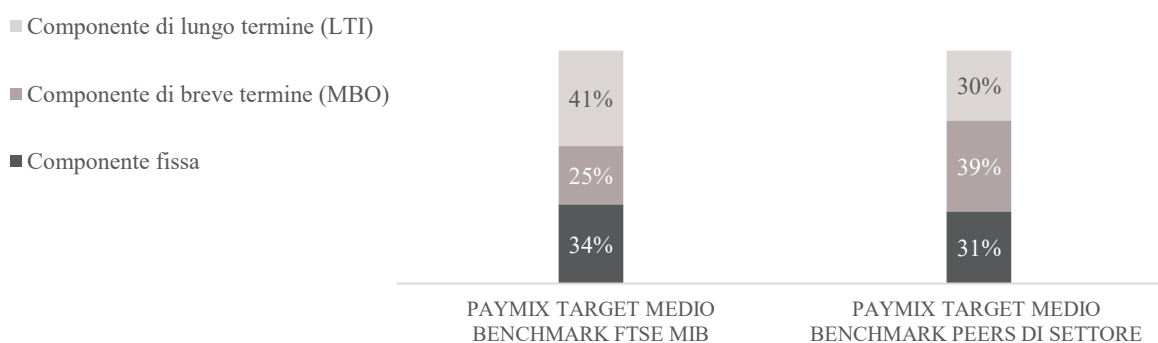
A tale riguardo, si ricorda che il Comitato, in occasione della predisposizione della Politica di Remunerazione, approvata dall’Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2025, ha svolto un’approfondita analisi sulla composizione del pacchetto remunerativo degli Amministratori Delegati, anche alla luce delle evidenze emerse nel corso dell’esercizio sociale al 31 dicembre 2024 (l’“**Esercizio 2024**”) e del posizionamento della Società nell’indice FTSE-MIB (società non finanziarie di diritto italiano), oltre che della struttura di remunerazione adottata dai *peers* di settore⁽³⁾. 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 particolare, è stato rilevato che la componente fissa, rappresentando rispetto all’Esercizio 2024 una percentuale significativamente inferiore rispetto ai *benchmark* di mercato, sembrava di fatto 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 nell’Esercizio 2024, è emerso come questo risultasse 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 fosse raggiunta. Inoltre, nel corso dell’Esercizio 2024, era stato registrato un peso particolarmente elevato della componente variabile di lungo termine (LTI), pari al 77% del pacchetto complessivo, suggerendo così l’opportunità di un ribilanciamento del *pay-mix*⁽⁴⁾.

Di seguito, si riporta un grafico che rappresenta il *pay-mix* medio target degli amministratori delegati rilevato nel benchmark FTSE MIB e nel panel dei principali *peers* di settore⁽⁵⁾, al fine di fornire un elemento di confronto rispetto alla struttura della remunerazione adottata dalla Società nell’Esercizio 2024:

³ In particolare, si segnala che ai fini dell’analisi sono assunte quali termini di riferimento le 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.

⁴ Si ricorda che il peso rispetto alla remunerazione totale della componente variabile di lungo periodo rispetto alla remunerazione complessiva risultava influenzata dalla sussistenza e sovrapposizione per l’Esercizio 2024 di due piani di incentivazione variabile di lungo termine. Nell’Esercizio 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.

⁵ L’analisi del *benchmark* è stata condotta sulla base dei *pay-mix* adottati nel corso dell’Esercizio 2024 dalle società incluse nel FTSE MIB e dai principali *peers* di settore.



Sulla base di tali evidenze, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, in occasione della seduta del 13 marzo 2025, ha approvato una ridefinizione organica della struttura remunerativa, sulla base delle seguenti linee guida:

- la componente fissa avrebbe dovuto 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 avrebbe dovuto 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) avrebbe dovuto 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.

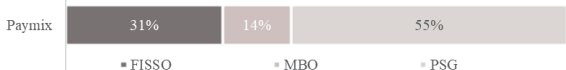
Tale nuova articolazione ha di fatto consentito di conseguire molteplici obiettivi:

- 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 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.

A tal riguardo, si ricorda che alla luce dell'attività istruttoria e del parere espresso dal Comitato, 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 risultava così articolata:

- **Componente fissa:** €1.438.000,00⁽⁶⁾, 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⁽⁷⁾.

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 (target bonus) € 625.000 Parametri: 30% fatturato, 30% EBITDA, 40% ESG Cap: 100% vs. target	PSG 2024-2026 €2.530.000** (target bonus annualizzato) 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		
		

(*) 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 struttura remunerativa adottata per l'Esercizio 2025 risulta caratterizzata da un più equilibrato bilanciamento tra componente fissa e variabile ed è stata ritenuta idonea a valorizzare il contributo del *top management* e a supportare gli 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.

Anche per l'esercizio 2026, la struttura della remunerazione degli Amministratori Delegati permane coerente con i principi e il bilanciamento sopra descritti, non essendo previste modifiche nella composizione tra componente fissa, componente variabile di breve periodo e componente variabile di lungo periodo.

Con specifico riferimento a quest'ultima, si ricorda che la componente variabile di lungo termine è disciplinata dal

⁶ 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.

⁷ 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.

Piano di Stock Grant 2024-2026, il quale prevede un unico ciclo di attribuzione dei diritti, con maturazione e assegnazione delle azioni in un'unica soluzione al termine del periodo di performance triennale. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla Sezione II della presente Relazione.

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 ricorda 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⁽⁸⁾.

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.

Si precisa che, successivamente all'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea del 29 aprile 2025, la stessa non ha subito variazioni; pertanto, la medesima struttura sarà applicata anche per l'esercizio 2026.

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

La Politica di Remunerazione prevede dei 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

⁸ 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.

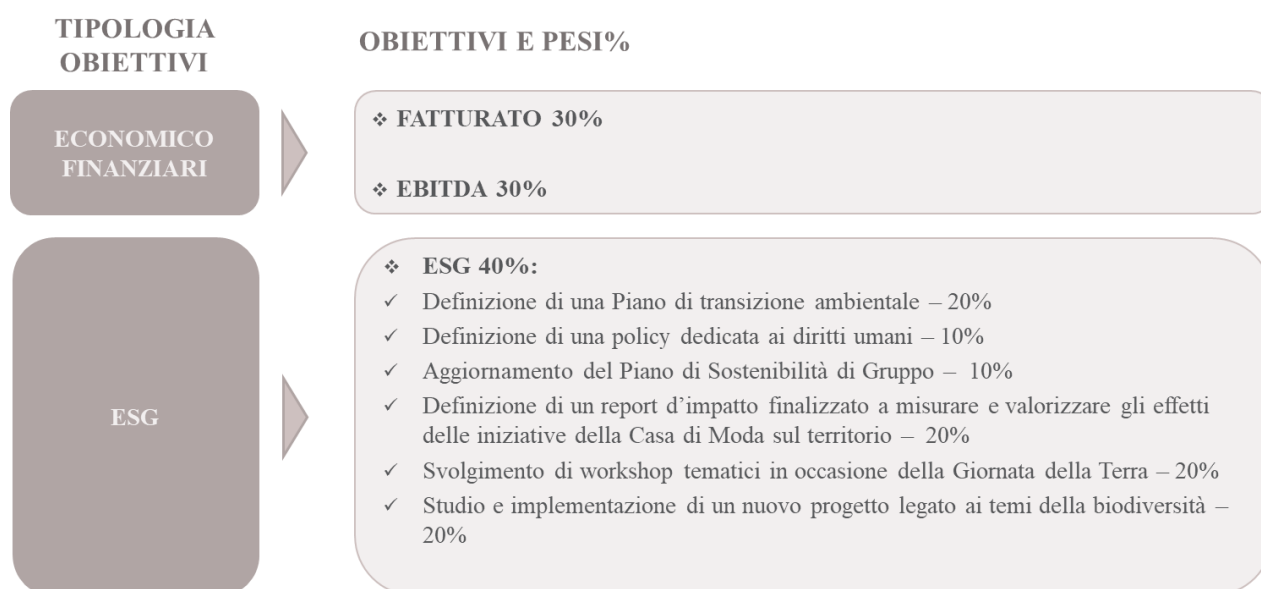
non monetari si annoverano le coperture sanitarie e l'uso dell'autovettura anche per scopi personali.

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

Come già descritto nella precedente lettera F., la Politica di Remunerazione per gli esercizi 2025 e 2026 approvata dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile distingue tra componenti variabili di breve e lungo periodo.

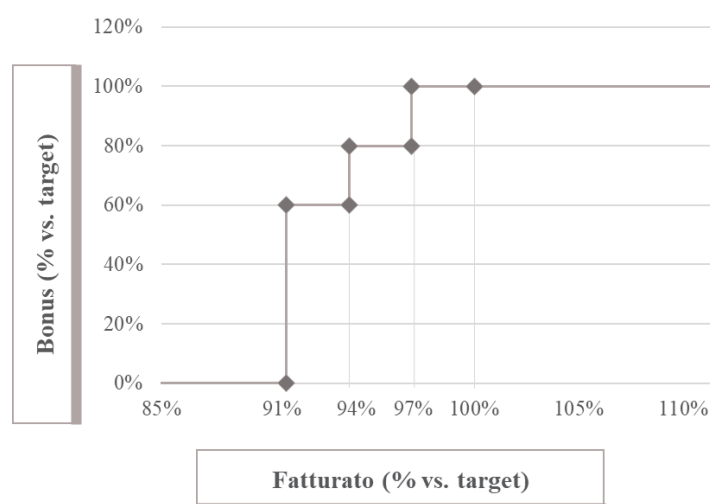
Di seguito si riporta una descrizione degli obiettivi di *performance* definiti dall'Emittente con riferimento a ciascuna componente relativamente alla struttura di remunerazione spettante agli Amministratori Delegati.

La componente variabile di breve periodo risulta 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). Di seguito, si riporta il dettaglio degli obiettivi di MBO per il 2026, il cui 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 2026



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., nonché alla Sezione II della presente Relazione).

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 SOSTENIBILITA' «In Armonia con il Creato» 2022-2028					
	SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	SOSTENIBILITA' ECONOMICA	SOSTENIBILITA' CULTURALE	SOSTENIBILITA' SPIRITUALE	SOSTENIBILITA' MORALE
MBO 2026	Approvvigionamento e gestione delle materie prime; lotta al cambiamento climatico; gestione sostenibile della catena di fornitura	Crescita sostenibile e profittabilità sana; identità del brand; rapporto speciale e autentico con il cliente	Supporto al territorio e alle comunità locali; qualità e artigianalità <i>Made in Italy</i>	Dignità e bellezza nei luoghi di lavoro	Diversità, inclusione ed equità; tutela dei diritti dell'essere umano e dignità del lavoro
FATTURATO		◆			
EBITDA		◆			
Definizione di un Piano di transizione ambientale	◆				
Definizione di una <i>policy</i> dedicata ai diritti umani				◆	◆
Aggiornamento del Piano di Sostenibilità del Gruppo	◆	◆			◆
Report sull'impatto territoriale delle iniziative della Casa di Moda			◆		
Svolgimento di <i>workshop</i> tematici in occasione della Giornata della Terra	◆				
Studio e implementazione di un nuovo progetto legato ai temi della biodiversità	◆				
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 approvata dall'Assemblea in data 29 aprile 2025 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**”)⁹.

In particolare, si ricorda che la maturazione dei diritti relativi alla terza *tranche* per gli Amministratori Delegati era correlata al livello di conseguimento di un obiettivo di EBIT Cumulato di Gruppo relativo agli esercizi 2022, 2023 e 2024, con un meccanismo di maturazione variabile in funzione del grado di raggiungimento del target.

Si precisa che tale obiettivo di EBIT Cumulato era stato definito, in sede di assegnazione dei diritti, 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), rafforzando il collegamento tra creazione di valore sostenibile e remunerazione del *management*.

Per maggiori dettagli in merito agli esiti della verifica e alle azioni assegnate si rinvia alla Sezione II, paragrafo 3 della presente Relazione.

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,

⁹ Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del suddetto piano si rinvia al documento informativo disponibile al seguente link: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/governo-societario/assemblea-azionisti/2022#docs>.

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*;

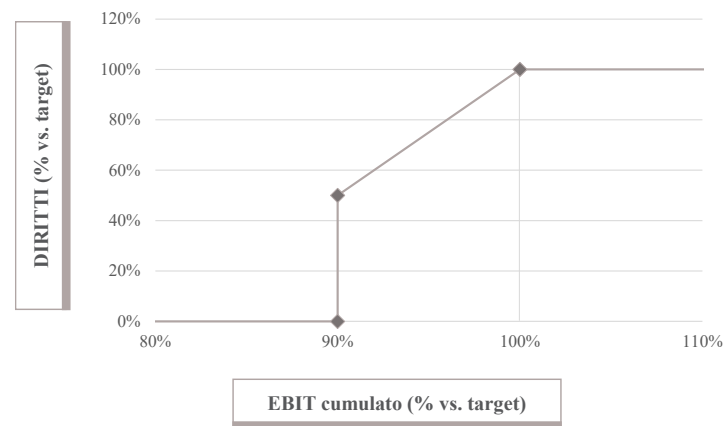
iii. il PSG 2024-2026 prevede un solo ciclo di attribuzione dei Diritti;

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;

STRATEGIA DI INCENTIVAZIONE DEL PIANO STOCK GRANT 2024-2026



vi. le azioni, nel numero corrispondente ai relativi Diritti maturati, saranno assegnate ai singoli Beneficiari entro e non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio 2026.

vii. i Beneficiari hanno l'obbligo di detenere in via continuativa un numero di azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino al termine di 12 mesi dalla data di effettiva assegnazione;

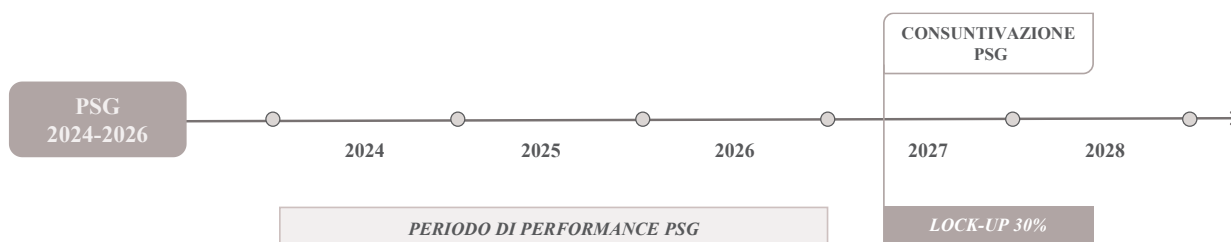
viii. il PSG 2024-2026 prevede clausole di *claw back* e *malus* nei casi in cui, secondo i termini e le condizioni di cui al Regolamento, risulti che gli Obiettivi: (a) siano stati accertati dal Consiglio sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati; (b) sia stato accertato a carico del Beneficiario interessato un comportamento fraudolento o gravemente colposo a danno della Società ovvero lesivo degli interessi della stessa.

Si ricorda che 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 entrambi gli 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 75% a carico dell'Emittente (inclusa nel calcolo dei benefici non monetari nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione).

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.

In occasione della predisposizione della Politica di Remunerazione 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 del 29 aprile 2025 - 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.

Si segnala che, nel corso dell'Esercizio, non sono state effettuate deroghe alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea il 29 aprile 2025.

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, la Politica di Remunerazione presenta un limite alla possibilità di concedere erogazioni monetarie in deroga alla stessa, pari al massimo del 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

Nel corso dell'Esercizio non sono state operate deroghe alla Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti lo scorso 29 aprile 2025.

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 e alle Vice Presidenti 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 2025, 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. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al paragrafo II lettera L.) della Sezione I della presente Relazione.

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 2025) è stata determinata sulla base dei tre parametri sotto dettagliati:

- primo parametro economico-finanziario, rappresentato dal raggiungimento di un obiettivo di fatturato di Gruppo

- per l'Esercizio, con un peso percentuale pari al 30%;
- secondo parametro economico-finanziario, rappresentato dal raggiungimento di un EBITDA di Gruppo per l'Esercizio, con un peso percentuale pari al 30%; e
- un parametro qualitativo, consistente nel raggiungimento di obiettivi relativi a tematiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (c.d. *Environmental, Social & Governance indicators* o ESG), il cui peso percentuale risulta pari al 40%.

Il Comitato, nella seduta del 16 febbraio 2026, e il Consiglio, nella riunione tenutasi il 18 febbraio 2026, hanno verificato il raggiungimento di entrambi gli obiettivi economico-finanziari sopra identificati con riferimento all'Esercizio. In particolare, si segnala che a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato di Gruppo, risulta:

- (i) un dato di fatturato consolidato (pari a 1.408 milioni di euro) superiore all'obiettivo assegnato (pari a 1.406 milioni di euro);
- (ii) un dato di EBITDA consolidato (pari a 408,4 milioni di euro) superiore all'obiettivo assegnato (pari a 406,4 milioni di euro).

Inoltre, è stata verificata la realizzazione delle attività in ambito ESG poste alla base della proposta di compenso variabile.

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

- (i) predisposizione del Questionario CDP 2024:
è stato completato il processo di predisposizione e sottomissione del Questionario CDP 2024, con conseguente ottenimento di rating in linea con il posizionamento del Gruppo nei principali ambiti ambientali;
- (ii) redazione Policy di Biodiversità:
è stata adottata la Policy di Biodiversità del Gruppo, quale documento formale di indirizzo e governance in materia ambientale, integrato nel più ampio framework di sostenibilità;
- (iii) attività di stakeholder engagement finalizzata al coinvolgimento di Umane Risorse su base worldwide:
sono state realizzate iniziative strutturate di stakeholder engagement, anche su base internazionale, volte al coinvolgimento delle umane risorse sui temi della sostenibilità;
- (iv) transizione a energia green per il 60% dei consumi in Europa:
è stato conseguito l'obiettivo di transizione energetica, con una quota di consumi da fonti rinnovabili in Europa pari all'84%, superiore al target assegnato, come confermato anche da verifiche esterne;
- (v) aggiornamento della Carbon Strategy del Gruppo:
è stato avviato il percorso di aggiornamento della *Carbon Strategy* del Gruppo, con definizione delle principali direttrici di decarbonizzazione e allineamento ai più recenti standard internazionali (es. SBTi);
- (vi) svolgimento di 2 workshops formativi sul tema della Diversity & Inclusion:
sono stati svolti *workshop* formativi dedicati ai temi della *Diversity & Inclusion*, con il coinvolgimento attivo delle risorse aziendali.

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 2025) relativo all'Esercizio riconosciuto ai due Amministratori Delegati

rappresenta una percentuale pari al 16% circa della remunerazione complessiva. Il compenso variabile degli Amministratori Delegati relativo all'Esercizio è risultato, quindi, rispettoso del limite fissato nella Politica di Remunerazione adottata in occasione dell'Assemblea dei Soci 2025 e valida per l'Esercizio, non avendo ecceduto il 20% della remunerazione complessiva.

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): COMPONENTI VARIABILI DI MEDIO-LUNGO PERIODO

Con riferimento alle **componenti variabili prevalentemente di medio-lungo periodo**, si ricorda che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2025, ha verificato il raggiungimento da parte degli Amministratori Delegati degli obiettivi previsti dal "Piano di *Stock Grant* 2022-2024" ai fini della maturazione dei diritti della terza e ultima *tranche*.

In particolare, si precisa che l'obiettivo di *performance* era basato sul conseguimento di un determinato livello di Ebit Cumulato di Gruppo relativo agli esercizi 2022, 2023 e 2024¹⁰; a seguito delle verifiche effettuate, è stato accertato che il valore conseguito, pari complessivamente a Euro 533 milioni, è risultato superiore di oltre il 10% rispetto all'obiettivo assegnato a ciascun Amministratore Delegato. Conseguentemente, e in conformità a quanto stabilito dal Piano stesso, nel mese di aprile 2025 sono state attribuite agli Amministratori Delegati n. 51.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli ciascuno, 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 conforme ai limiti fissati nella Politica di Remunerazione adottata in occasione dell'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2025 e valida per l'Esercizio, risultando contenuta entro il limite del 60% del pacchetto remunerativo complessivo.

Si precisa che le percentuali di composizione del *pay-mix* riportate nella Sezione I sono calcolate sulla base del valore convenzionale della componente variabile di lungo periodo, come ivi indicato, e possono pertanto differire dalle grandezze esposte nella Tabella 1 della presente Sezione II, nella quale è riportato il *fair value* dei compensi equity determinato secondo i criteri ad essi applicabili.

A fini di completezza, si ricorda che il PSG 22-24 prevedeva tre *tranche* di diritti: la prima e la seconda *tranche*, ciascuna pari a n. 17.000 diritti, erano rispettivamente collegate al raggiungimento di obiettivi di EBIT consolidato per gli esercizi 2022 e 2023 e, a seguito del conseguimento di tali obiettivi, hanno comportato l'assegnazione complessiva di n. 34.000 azioni ordinarie Brunello Cucinelli a ciascun Amministratore Delegato negli esercizi 2023 e 2024.

Nella medesima riunione del 13 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione ha altresì verificato il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano con riferimento agli ulteriori beneficiari, individuati tra dipendenti e manager delle società del Gruppo diverse dall'Emittente (pari a complessivi n. 7 soggetti).

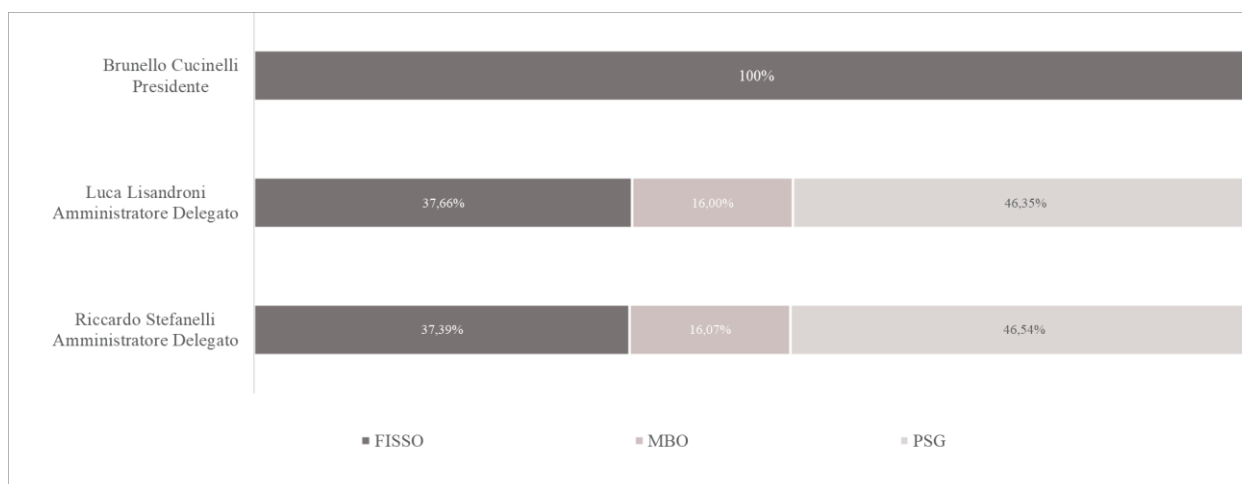
Per tali beneficiari, la maturazione dei diritti di terza *tranche* era collegata al raggiungimento di un obiettivo di ricavi cumulati relativo agli esercizi 2022, 2023 e 2024, riferito alla società di appartenenza. All'esito delle verifiche, è stato accertato che n. 6 beneficiari hanno raggiunto il predetto obiettivo, mentre un solo beneficiario non lo ha conseguito.

Conseguentemente, in conformità a quanto previsto dal PSG 22-24, nel corso del mese di aprile 2025 sono state

¹⁰ Per ulteriori dettagli sul Piano di Stock Grant 2022-2024, si rinvia al documento informativo disponibile sul sito internet della Società al seguente indirizzo: <https://investor.brunellocucinelli.com/yep-content/media/Documento%20Informativo%20Piano%20Stock%20Grant%202022-20242.pdf>.

assegnate complessivamente n. 21.500 azioni ordinarie Brunello Cucinelli assegnati anche agli ulteriori beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione. Si ricorda, inoltre, anche negli esercizi 2023 e 2024 erano già state assegnate complessivamente n. 26.500 azioni ordinarie Brunello Cucinelli ai beneficiari diversi dagli Amministratori Delegati.

Infine, si ricorda per completezza che il Piano di Stock Grant 2024-2026 prevede un solo ciclo di attribuzione di diritti, la cui maturazione e conseguente assegnazione delle azioni avverrà in un'unica soluzione entro e non oltre il sessantesimo giorno di calendario successivo alla data di approvazione del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio 2026. Per maggiori informazioni relative al Piano di Stock Grant 2024-2026, si rinvia al paragrafo III, lettera L.) della Sez. I della presente Relazione, nonché alla Tabella 3 A disponibile nella seconda sezione della presente Relazione.



Con riferimento alla componente variabile di lungo termine (PSG) contenuta nella tabella di cui sopra, si precisa che la percentuale indicata è calcolata tenendo conto dei soli diritti di competenza dell'esercizio 2025 relativi al Piano di Stock Grant 2024-2026. Non sono stati inclusi nel calcolo le n. 51.000 azioni attribuite nel corso del 2025 relativi alla terza tranche del Piano di Stock Grant 2022-2024, in quanto riferiti a un ciclo di incentivazione il cui periodo di vesting si è concluso il 31 dicembre 2024.

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

Tabella n. 1 - Variazione annuale della remunerazione totale di Amministratori e Sindaci

(in migliaia di euro)

NOME E COGNOME	CARICA	TOTALE REMUNERAZIONE 2025	TOTALE REMUNERAZIONE 2024	TOTALE REMUNERAZIONE 2023	TOTALE REMUNERAZIONE 2022	TOTALE REMUNERAZIONE 2021	VARIAZIONE 2024-2025	VARIAZIONE 2023-2024	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2021-2022
Brunello Cucinelli	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1.002,8	1.002,8	895,1	802,4	802,4	-	12%	11,6%	-0,0%
Riccardo Stefanelli	Amministratore Delegato	2.101,4	2.009,3	966,9	943	926,1	4,6%	107,8%	2,5%	1,8%
Luca Lisandrone	Amministratore Delegato	2.103,3	2.018,8	982,9	967,6	952,3	4,2%	105,4%	1,6%	1,6%
Camilla Cucinelli	Vice Presidente e Amministratore esecutivo	398,4	408,8	402,3	264,7	265,1	-2,5%	1,6%	52,0%	-0,2%
Carolina Cucinelli	Vice Presidente e Amministratore esecutivo	295,6	276,6	254,4	166,6	140,2	6,9%	8,7%	52,7%	18,8%
Alessio Piastrelli	Amministratore non esecutivo	395	406,5	352,9	n/a	n/a	-2,8%	15,2%	n/a	n/a
Giovanna Manfredi	Amministratore non esecutivo	347	356,5	348,9	347,3	339,4	-2,7%	2,2%	0,5%	2,3%

Andrea Pontremoli	Amministratore non esecutivo	65,4	55,5	40,9	43,2	42,8	17,8%	35,7%	-5,3%	0,9%
Stefano Domenicali	Amministratore indipendente	64,2	54,7	40,1	42,4	42,8	17,4%	36,4%	-5,4%	-0,9%
Maria Cecilia La Manna	Amministratore indipendente	89,4	78,9	59,2	49	42,4	13,3%	33,3%	20,8%	15,6%
Ramin Arani	Amministratore non esecutivo	197,4 ¹	187,5	128,6	39,4	33,2	5,3%	45,8%	226,4%	18,7%
Guido Maria Barilla	Amministratore indipendente	62,4	55,1	26,5	n/a	n/a	13,2%	107,9%	n/a	n/a
Chiara Dorigotti	Amministratore indipendente	94,8	82,5	42,4	n/a	n/a	14,9%	94,6%	n/a	n/a
Katia Riva	Amministratore indipendente	88,8	41,9	n/a	n/a	n/a	n/a²	n/a	n/a	n/a
Paolo Prandi	Presidente del Collegio Sindacale	75	75	71,8	62	62	-	4,5%	15,8%	0,0%
Dante Valobra	Sindaco Effettivo	58	58	43,5	n/a	n/a	-	33,3%	n/a	n/a

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

² Con riferimento alla variazione annuale della remunerazione totale percepita dal Consigliere Riva, si precisa che il compenso corrisposto con riferimento all'esercizio 2024 tiene conto esclusivamente del periodo durante il quale ha ricoperto tale carica (i.e. dalla sua nomina avvenuta in data 11 luglio 2024).

Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	58	58	43,5	n/a	n/a	-	33,3%	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)

	2025	2024	2023	2022	2021	VARIAZIONE 2024-2025	VARIAZIONE 2023-2024	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2021-2022
Ricavi netti	1.407.951	1.278.540	1.139.420	919.708	712.179	10,1%	12,2%	23,9%	29,1%
EBITDA	408.396	364.675	326.251	266.357	193.311	11,9%	11,8%	22,5%	37,8%
Risultato d'esercizio	141.989	128.513	123.809	87.205	56.295	10,4%	3,8%	42,0%	54,9%
Risultato Operativo	227.784	211.671	187.406	134.412	77.036	7,6%	12,9%	39,4%	74,5%

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

(in euro)

	2025	2024	2023	2022	2021	Variazione 2024-2025	Variazione 2023-2024	Variazione 2022-2023	Variazione 2021-2022
Remunerazione annua lorda dei dipendenti del Gruppo	58.658,4	57.225,7	57.310,6	53.830,0	47.354,6	2,5%	-0,1%	6,5%	13,7%

Note:

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

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

SECONDA PARTE

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

Si precisa, inoltre che, nel corso dell'Esercizio non 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 – 31/12/2025	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 Lisandrone ⁽³⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.461	-	625	-	17,3	-	2.103,3	1.810,4	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.461	-	625	-	17,3	-	2.103,3	1.810,4 ⁽⁴⁾	-

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 Lisandrone, 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 Lisandrone è pari ad euro 625.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2026 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 Lisandrone euro 17.312 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere H. e N., della Relazione.

⁴ Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2025 relativi al Piano di *Stock Grant* 2024-2026 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (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					
Riccardo Stefanelli ⁽⁵⁾	Amministratore Delegato - CEO	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.454,4	-	625	-	12	-	2.091,4	1.810,4	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	10	-	-
(III) Totale				1.464,4	-	625	-	12	-	2.101,4	1.810,4 ⁽⁷⁾	-
Camilla Cucinelli ⁽⁸⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				398,4	-	-	-	-	-	398,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				398,4	-	-	-	-	-	398,4	-	-

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 625.000 e verrà corrisposto nel primo semestre dell'esercizio 2026 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 12.000 per i benefici non monetari di cui alla Sezione I, lettere H. e N., della Relazione.

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 2025 relativi al Piano di *Stock Grant* 2024-2026 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (29/08/2024). Per ulteriori informazioni si rinvia alla Tabella 3A.

⁸ Il compenso di Camilla Cucinelli è di euro 395.427 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Camilla 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					
Giovanna Manfredi ⁽⁹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				345,6	-	-	-	1,4	-	347	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				345,6	-	-	-	1,4	-	347	-	-
Carolina Cucinelli ⁽¹⁰⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				295,6	-	-	-	-	-	295,6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				295,6	-	-	-	-	-	295,6	-	-
Alessio Piastrelli ⁽¹¹⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				395	-	-	-	-	-	395	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				395	-	-	-	-	-	395	-	-

⁹ Il compenso di Giovanna Manfredi è di euro 341.378 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 1.344 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 291.960 a titolo di retribuzione fissa come dirigente dell'Emittente. L'Amministratore Carolina Cucinelli ha rinunciato alla remunerazione specifica per la carica di Amministratore.

¹¹ Il compenso di Alessio Piastrelli è di euro 392.613 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					
Andrea Pontremoli	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65,4	-	-	-	-	-	65,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				65,4	-	-	-	-	-	65,4	-	-
Stefano Domenicali	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64,2	-	-	-	-	-	64,2	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				64,2	-	-	-	-	-	64,2	-	-
Maria Cecilia La Manna ⁽¹²⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65,4	24	-	-	-	-	89,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				65,4	24	-	-	-	-	89,4	-	-
Ramin Arani ⁽¹³⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65,4	12	-	-	-	120	197,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹² Il compenso di Maria Cecilia La Manna si compone di euro 65.400 per la carica di Amministratore e di euro 24.000 per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

¹³ Il compenso di Ramin Arani si compone di euro 65.400 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					
(III) Totale				65,4	12	-	-	-	120	197,4	-	-
Guido Maria Barilla	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62,4	-	-	-	-	-	62,4	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				62,4	-	-	-	-	-	62,4	-	-
Chiara Dorigotti ⁽¹⁴⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64,8	30	-	-	-	-	94,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				64,8	30	-	-	-	-	94,8	-	-
Katia Riva ⁽¹⁵⁾	Amministratore	01/01 – 31/12/2025	Assemblea che approva il bilancio al 31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64,8	24	-	-	-	-	88,8	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				64,8	24	-	-	-	-	88,8	-	-

¹⁴ Il compenso di Chiara Dorigotti si compone di euro 64.800 per la carica di Amministratore, di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e di euro 18.000 per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine.

¹⁵ Il compenso di Katia Riva si compone di euro 64.800 per la carica di Amministratore, di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e di euro 12.000 per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi.

(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					
Paolo Prandi ⁽¹⁶⁾	Presidente del Collegio Sindacale	01/01 – 31/12/2025	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 ⁽¹⁷⁾	Sindaco Effettivo	01/01 – 31/12/2025	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	-	-
Anna Maria Fellegara ⁽¹⁸⁾	Sindaco effettivo	01/01 – 31/12/2025	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	-	-

¹⁶ Il compenso di Paolo Prandi è di euro 75.000 annui per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

¹⁷ Il compenso di Dante Valobra è di euro 58.000 annui per la carica di Sindaco Effettivo.

¹⁸ Il compenso di Anna Maria Fellegara 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					
Dirigenti con responsabilità strategiche (6)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.177,4	-	-	-	76,1	-	2.253,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				180	-	-	-	-	-	180	-	-
(III) Totale				2.357,4	-	-	-	76,1		2.433,5	-	-

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 2025

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.	17.600 ⁽¹⁾	51.000 ⁽²⁾	3.988	64.612
Luca Lisandroni	Amministratore Delegato e CEO	Brunello Cucinelli S.p.A.	18.500	51.000 ⁽³⁾	637	68.863
Giovanna Manfredi	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	1.136.100	-	36.100	1.100.000 ⁽⁴⁾
Ramin Arani	Amministratore	Brunello Cucinelli S.p.A.	8.600	-	-	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.p.A. 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.p.A.

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

² Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Stefanelli in data 28 aprile 2025 in esecuzione del Piano di Stock Grant 2022-2024.

³ Azioni assegnate all'Amministratore Delegato Lisandroni in data 28 aprile 2025 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 2025

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	9.000	18.000	9.000

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
	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)
Riccardo Stefanelli <i>Amministratore Delegato e CEO</i>	Piano di <i>Stock Grant</i> 2022-2024			51.000	5.069,4 (1)	2022-2024	28/04/2025	99,4				
	Piano di <i>Stock Grant</i> 2024 -2026	65.000 (2)	2024-2026									1.810,4 (3)
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno											
(III) Totale					5.069,4							1.810,4

	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	
	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)
Luca Lisandroni <i>Amministratore Delegato e CEO</i>	Piano di <i>Stock Grant</i> 2022 -2024			51.000	5.069,4 (1)	2022-2024	28/04/2025	99,4				
	Piano di <i>Stock Grant</i> 2024 -2026	65.000 (2)	2024-2026									1.810,4 (3)
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno											
(III) Totale					5.069,4							1.810,4

- (1) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di azioni relative alla terza tranche del PSG 22-24 assegnate nel corso dell'esercizio 2025 per il prezzo di mercato delle azioni alla data di assegnazione (28/04/2025 - € 99,4). Per ulteriori informazioni in merito al Piano di *Stock Grant* 2022-2024, si rimanda al paragrafo 3 della Sez. II della presente Relazione.
- (2) 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.
- (3) Il dato riportato è stato computato moltiplicando il numero di diritti di competenza dell'esercizio 2025 relativi al PSG 24-26 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 <i>Amministratore Delegato e CEO</i>								
	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 2025).	625.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		625.000	-	-	-	-	-	-

(in euro)

Luca Lisandroni <i>Amministratore Delegato e CEO</i>								
	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 2025).	625.000	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate	Nessuno.	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		625.000	-	-	-	-	-	-