



Moncler S.p.A.

Piano di *Performance Shares* 2016 - 2018

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI COMPENSI BASATO
SULL'ATTRIBUZIONE DI AZIONI ORDINARIE MONCLER S.P.A. SOTTOPOSTO
ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio
1999 e successive modifiche e integrazioni)*

PREMESSA

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”) ha ad oggetto l’informatica sul “**Piano di Performance Shares 2016 - 2018**” (il “**Piano**”) approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. (la “**Società**” o “**Moncler**”) in data 3 marzo 2016 con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, avente ad oggetto l’attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di performance (gli “**Obiettivi di Performance**”), all’assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Ciò fermo restando che il numero di Azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di Performance.

Il presente Documento Informativo costituisce un aggiornamento del documento informativo pubblicato in data 21 marzo 2016 (disponibile sul sito Internet della Società www.monclergroup.com, nella Sezione Governance / Assemblea degli Azionisti), predisposto, nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, per fornire le informazioni relative all’implementazione del Piano, conformemente alle deliberazioni adottate dall’Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione inerenti l’adozione e l’attuazione del Piano successivamente alla data di pubblicazione del documento originario ed è pertanto riferito al Piano attualmente in vigore.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “*particolare rilevanza*” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell’art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l’altro, ad amministratori con deleghe e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell’art. 93 del TUF.

1. DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati avranno il seguente significato nel Documento Informativo:

Amministratori Esecutivi	Indica gli amministratori della Società o delle Controllate qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina nonché gli amministratori investiti di particolari cariche.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler.
Azioni	Indica le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul MTA, codice Isin IT0004965148.
Beneficiari	Indica gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti, e/o i collaboratori e/o i consulenti di Moncler e delle Controllate, individuati quali beneficiari del Piano dagli organi della Società a ciò preposti ai sensi del Regolamento.
Cambio di Controllo	Indica il caso in cui: (i) Remo Ruffini cessi di detenere, direttamente o indirettamente, una partecipazione almeno pari al 16% del capitale sociale di Moncler avente diritto di voto in assemblea ordinaria e straordinaria della stessa; ovvero (ii) la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Moncler sia eletta sulla base di una lista presentata da un socio diverso da Ruffini Partecipazioni S.r.l.
Ciclo di Attribuzione	Indica il ciclo di attribuzione delle Azioni composto (i) dall'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler; (ii) del <i>Vesting Period</i> ; (iii) dall'eventuale assegnazione delle azioni da effettuarsi alla Data di Assegnazione.
Codice di Autodisciplina	Indica il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> , istituito presso Borsa Italiana S.p.A., al quale la Società aderisce.
Comitato per la Remunerazione	Indica il comitato per le nomine e la remunerazione istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute negli

	articoli 4, 5, e 6 del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> di Moncler.
Controllate o Società Controllate	Indica ciascuna delle società tempo per tempo direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Data di Attribuzione	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ovvero il Presidente, a seconda dei casi, individua i Beneficiari e determina il numero di Diritti Moncler da attribuire a ciascuno di essi. Tale data coincide con la data di consegna/spedizione della Lettera di Attribuzione ai Beneficiari.
Data di Assegnazione	Indica, in relazione al Ciclo di Attribuzione, il Giorno Lavorativo successivo alla data di comunicazione al Beneficiario del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , in cui le Azioni saranno assegnate.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Indica i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Diritto Moncler	Il diritto di ricevere una (1) Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
EPS	L'indice <i>earning per share</i> , espresso in Euro, come risultante dal bilancio consolidato IFRS di Gruppo ed uguale all'utile netto risultante dal relativo bilancio, diviso per il numero medio di Azioni in circolazione.
EPS cumulativo	Sommatoria degli EPS consolidati, espressi in Euro, dei 3 anni compresi nel <i>Vesting Period</i> .
EPS Target	I <i>targets</i> di EPS fissati dal Consiglio di Amministrazione in relazione al <i>Vesting Period</i> la cui verifica è effettuata in base alla somma degli EPS, espressi in Euro, di ciascun anno compreso nel <i>Vesting Period</i> al cui raggiungimento e/o superamento, è subordinata l'assegnazione delle Azioni.
Fiduciaria	Indica la società fiduciaria alla quale ciascun Beneficiario, per effetto dell'accettazione del Piano e del Regolamento, conferisce

mandato, irrevocabile anche nell'interesse di Moncler, per l'amministrazione del Piano e delle Azioni assegnate a seguito della verifica degli Obiettivi di *Performance* ai termini e alle condizioni del Regolamento.

Giorno Lavorativo	Indica ciascun giorno di calendario diverso dal sabato, dalle domeniche, e dagli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo Moncler o Gruppo	Indica Moncler e le Società Controllate.
Impegno di Indisponibilità	Indica il periodo nel corso del quale il Beneficiario che sia Amministratore Esecutivo e/o Dirigente con Responsabilità Strategiche ha l'obbligo di detenzione di tutte o parte delle Azioni assegnate a seguito della verifica degli Obiettivi di <i>Performance</i> ai termini e alle condizioni del Regolamento.
Lettera di Attribuzione	Indica la lettera inviata a ciascun Beneficiario, di comunicazione della sua inclusione nel Piano.
MTA	Indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Rapporto	Indica il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza in essere tra i Beneficiari e la Società o una delle Controllate.
Regolamento	Indica il regolamento contenente la disciplina amministrativa di attuazione del Piano che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione in esito all'adozione del Piano da parte dell'Assemblea
Somma Sostitutiva	La somma in denaro che la Società, a sua discrezione, può corrispondere ai Beneficiari in luogo – in tutto o in parte – delle Azioni che dovrebbe assegnare alla Data di Assegnazione calcolata sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sul mercato telematico azionario come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la Data di Assegnazione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917,

come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.

Vesting Period

Indica il periodo di tre anni 2016 – 2018 di verifica degli Obiettivi di *Performance*, compreso fra il primo giorno dell'esercizio in cui è compresa la Data di Attribuzione e l'ultimo giorno dell'esercizio precedente rispetto a quello in cui è prevista la Data di Assegnazione.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano è destinato agli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e/o dipendenti e/o collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni, di Moncler e delle sue Controllate che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguitamento degli obiettivi strategici di Moncler, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari, è necessaria al momento dell'attribuzione dei Diritti Moncler, la presenza dei seguenti requisiti:

1. essere titolari di un Rapporto con Moncler o una delle Società Controllate;
2. non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto;
3. non essere destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società o delle Società Controllate ovvero di revoca dal Rapporto;
4. non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto.
5. non siano in corso nei confronti del soggetto in questione provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Codice Etico e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottati dalla Società.

Fra i Beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione adottata in data 10 maggio 2016, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, figurano il Presidente del Consiglio di Amministrazione Remo Ruffini e gli Amministratori Esecutivi, Luciano Santel e Sergio Buongiovanni.

1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Si veda il precedente paragrafo 1.1.

L'individuazione dei Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o riporti diretti del Presidente (nella sua veste di Amministratore Delegato) e la determinazione del numero di Diritti Moncler attribuiti a ciascuno di detti Beneficiari sono effettuati dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, previo parere del Comitato per la Remunerazione, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società o delle Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

L'individuazione di altri Beneficiari, che non siano Amministratori Esecutivi e/o ovvero Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o riporti diretti del Presidente (nella sua veste di Amministratore Delegato), e la determinazione del numero di Diritti Moncler attribuiti a ciascuno di detti Beneficiari, possono essere effettuate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e di norma entro 3 Giorni Lavorativi da tale parere, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione coperta nell'ambito delle Società o delle Controllate in relazione alla valorizzazione della Società e del Gruppo.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione ovvero il Presidente si avvale dell'ausilio tecnico-amministrativo della Direzione Risorse Umane.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**

Si veda il precedente paragrafo 1.1.

- b) *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile.

- c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti Moncler che siano Beneficiari del Piano.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

Fra i Beneficiari del Piano individuati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione adottata in data 10 maggio 2016, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, figurano 3 Dirigenti Strategici, per complessivi n. 420.000 Diritti Moncler.

- b) *nel caso delle società di “minori dimensioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Moncler non è qualificabile come società “di minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12

marzo 2010.

- c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale ed internazionale, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e per i dipendenti per mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il cui art. 6 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare con il Piano, in linea con quanto sopra rappresentato, Moncler intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina delle società quotate;
- orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi del *Top* e *Middle Management* a quelli degli azionisti ed investitori;

- sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler;
- sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Le ragioni e i criteri in base ai quali la Società stabilirà il rapporto tra l’attribuzione dei Diritti Moncler e, conseguentemente, eventualmente delle Azioni, ed altri componenti della retribuzione complessiva dei Beneficiari sono riferiti, da un lato, all’esigenza di conciliare le finalità di incentivazione e fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave, al fine di mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire così ad aumentare la crescita e il successo della Società, dall’altro, a riconoscere agli interessati un beneficio complessivo allineato alle migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, come anche evidenziato dallo stesso Codice di Autodisciplina secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 2.1.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

A ciascun Beneficiario sarà assegnata una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* applicabili al Ciclo di Attribuzione.

Gli Obiettivi di *Performance* applicabili a ciascun Ciclo di Attribuzione sono definiti dal Consiglio di Amministrazione prima dell’Attribuzione dei Diritti Moncler e sono espressi dall’EPS cumulativo rispetto all’EPS Target.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

In caso di conseguimento da parte del Gruppo Moncler, al termine del *Vesting Period*, di un EPS

cumulativo inferiore ovvero superiore all'EPS Target, il numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario sarà ridotto ovvero incrementato in misura proporzionale ai Diritti Moncler allo stesso attribuiti come indicato nella tabella che segue:

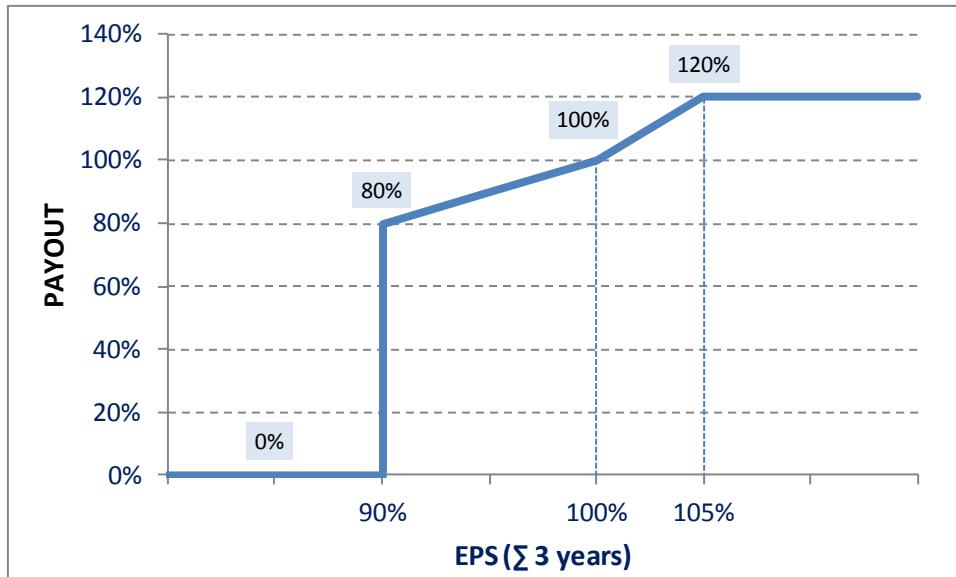
Assegnazione delle Azioni sulla base del livello di raggiungimento dell'EPS Target

% di Raggiungimento EPS Target	% di Assegnazione delle Azioni rispetto ai Diritti Moncler Attribuiti
$x < 90\%$	$y = 0\%$
$90\% \leq x \leq 100\%$	$80\% \leq y \leq 100\%$
$100\% \leq x \leq 105\%$	$100\% \leq y \leq 120\%$
$x > 105\%$	$y = 120\%$

Il raggiungimento di un EPS cumulativo:

- i) pari al 90% dell'EPS Target determinerà l'assegnazione di un numero di Azioni pari all'80% dei Diritti Moncler attribuiti ai Beneficiari;
- ii) tra il 90% ed il 100% dell'EPS Target determinerà l'assegnazione di un numero di Azioni a crescere secondo la linea indicata nello schema sotto riportato fino al 100% dei Diritti Moncler attribuiti ai Beneficiari;
- iii) tra il 100% ed il 105% dell'EPS Target determinerà l'assegnazione di un numero di Azioni a crescere secondo la linea indicata nello schema sotto riportato fino al 120% dei Diritti Moncler attribuiti ai Beneficiari;
- iv) oltre il 105% dell'EPS Target resta fermo il tetto inerente l'assegnazione di un numero di Azioni corrispondente del 120% dei Diritti Moncler attribuiti ai Beneficiari.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* minimo, pari al 90% dell'EPS Target nel corso del *Vesting Period*, i Diritti Moncler si dovranno considerare a tutti gli effetti estinti.



In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, secondo i termini e le condizioni del Piano, alla Data di Assegnazione la Società si riserva il diritto di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni con la corresponsione della Somma Sostitutiva.

In casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e sia riscontrato un rilevante contributo da parte del Beneficiario in coerenza con le finalità del presente Piano, il Presidente, ovvero il Consiglio di Amministrazione in caso di conflitto di interessi del Presidente, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di assegnare le Azioni, in tutto o in parte, rispetto al numero dei Diritti Moncler attribuito al Beneficiario suddetto, sia nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* indicati nella tabella che precede, sia in caso di interruzione del Rapporto del Beneficiario nel corso del *Vesting Period*.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Alla Data di Attribuzione, l'organo competente ha determinato il numero di Diritti Moncler da corrispondere a ciascun Beneficiario, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di nuovo valore.

2.3.1 Informazioni aggiuntive

Coerentemente con quanto illustrato nel precedente Paragrafo 2.3, il numero di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, considerando i seguenti elementi:

- Peso organizzativo del ruolo
- *Performance track* del titolare del ruolo
- Criticità di *retention*
- *Organisational fit and trust*
- Talento e potenzialità

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione al Beneficiario a titolo gratuito di Diritti Moncler che attribuiscono il diritto a ricevere Azioni.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceverà alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 3 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per approvare il Regolamento, modificarlo e/o integrarlo, individuare i Beneficiari, determinare il quantitativo di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario, procedere alle attribuzioni di tali Diritti Moncler ai Beneficiari, provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione dei Diritti Moncler al Presidente quale Beneficiario (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti ovvero in relazione alla quale il Presidente sia in conflitto di interessi) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

L'assemblea sarà chiamata, altresì, a deliberare in sede straordinaria un aumento di capitale ex art. 2349 Codice Civile a servizio del Piano per un importo massimo di nominali Euro 760.000,00 e per massime n. 3.800.000 azioni per la cui esecuzione sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione ex art. 2443 del Codice Civile.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale sarà incaricato dall'Assemblea della gestione e dell'attuazione del Piano, avvalendosi del supporto

istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, nonché dell'ausilio della Direzione Risorse Umane.

La gestione operativa del Piano sarà delegata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che opererà in conformità alle previsioni del regolamento del Piano. In ipotesi di conflitto di interessi del Presidente, la gestione operativa del Piano sarà rimessa al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

L'amministrazione del Piano sarà curata da una società Fiduciaria che opererà sulla base di specifico mandato conferito da Moncler e dovrà attenersi alle disposizioni del Regolamento del Piano.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Ciò fermo restando che il numero di Azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

A servizio del Piano potranno essere utilizzate: (i) sia azioni proprie oggetto di acquisto a valere sull'autorizzazione di cui all'art. 2357 del codice civile concessa di volta in volta dall'assemblea; (ii) sia azioni rinvenienti da un aumento di capitale ai sensi dell'articolo 2349 del Codice Civile, per un importo massimo di nominali Euro 760.000,00, e per massime n. 3.800.000 azioni per la cui deliberazione sarà conferita apposita delega al Consiglio di Amministrazione ex art. 2443 del Codice Civile.

La proposta di aumento di capitale ex art. 2349 del Codice Civile a servizio del Piano, unitamente

alla descrizione dei termini e condizioni dello stesso, sono illustrati da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A, del Regolamento Emissario, messa a disposizione del pubblico mediante pubblicazione sul sito Internet della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "Governance / Assemblea degli Azionisti" nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it nei termini fissati dai regolamenti di settore. Tale proposta sarà sottoposta all'esame e all'approvazione dell'Assemblea della Società in sede straordinaria.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione, che ha approvato di sottoporre all'Assemblea la proposta di adottare il Piano sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

3.6. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

In data 3 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato la proposta di sottoporre all'Assemblea l'adozione del Piano sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 19 febbraio 2016.

3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui

sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

La struttura del Piano, le condizioni e le modalità di attribuzione dei Diritti Moncler, allo stato non fanno ritenere che l'attribuzione possa essere influenzata dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF, fermo restando che la procedura di assegnazione dei Diritti Moncler si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società.

I Beneficiari sono tenuti ad osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate previste dalla normativa e dalla regolamentazione applicabile, in particolare con riferimento alle operazioni di disposizione delle Azioni eventualmente oggetto di assegnazione successivamente alla verifica degli Obiettivi di *Performance*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco di disposizione delle Azioni con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei Beneficiari.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su

strumenti finanziari

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* indicati al precedente Paragrafo 2.2., all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Ciò fermo restando che il numero di Azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

Le Azioni oggetto di assegnazione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

4.2. Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano si articola su un orizzonte temporale di 3 anni (2016-2018) e prevede un Ciclo di Attribuzione composto:

- a) dall'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler da effettuarsi nel corrente esercizio 2016 e, segnatamente, entro il 30 giugno 2016;
- b) dal *Vesting Period*;
- c) dall'eventuale assegnazione delle Azioni da effettuarsi alla Data di Assegnazione nel 2019, nonché dal periodo nel corso del quale i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla Data di Assegnazione, una parte delle Azioni assegnate.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e subordinatamente alla previa determinazione dei relativi Obiettivi di *Performance*, si riserva di varare ulteriori Cicli di Attribuzione nei successivi esercizi, da effettuarsi entro il 30 giugno di ciascuno dei predetti esercizi

4.3. Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 4.2.

4.4. Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano prevede l'assegnazione nel 2019 di massime numero 3.800.000 Azioni.

Il Piano non prevede un numero massimo di Azioni da attribuire in un anno fiscale.

4.5. Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli paragrafi del presente Documento Informativo. In particolare, alla Data di Attribuzione, l'organo competente (Consiglio di Amministrazione ovvero Presidente) determinerà il numero di Diritti Moncler da corrispondere a ciascun Beneficiario secondo i criteri indicati al precedente Paragrafo 2.3.

L'attribuzione dei Diritti Moncler ai Beneficiari è gratuita, non è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* né è correlata ad altre variabili chiave. A ciascun Beneficiario potranno essere assegnate le Azioni a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* specificati nel precedente paragrafo 2.2.

4.6. Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti Moncler e tutti i diritti in essi incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili per atto tra vivi e non negoziabili e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di Moncler ovvero di terzi.

I Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, avranno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente: (i) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato e; (ii) un numero di Azioni pari al 30% di quelle

oggetto di assegnazione per almeno 24 mesi dalla Data di Assegnazione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

Tali Azioni saranno soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra Moncler ed il Beneficiario al ricorrere della cessazione del Rapporto.

Allorché lo stesso soggetto rivesta molteplici rapporti giuridici con le società del Gruppo (ad esempio lavoro subordinato ed amministrazione) e solo uno di tali rapporti cessi, a tale soggetto non verranno applicate le seguenti condizioni riferibili alla cessazione del Rapporto-

A) Rapporto di Lavoro subordinato

i. Interruzione del rapporto di lavoro

Nel solo caso in cui il Beneficiario sia lavoratore subordinato dipendente della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) licenziamento del Beneficiario da parte di Moncler o di altra società del Gruppo Moncler;
- b) dimissioni volontarie del Beneficiario;
- c) risoluzione consensuale del Rapporto lavorativo;
- d) scadenza del contratto di lavoro a termine.

Ove la cessazione del Rapporto (e quindi la ricezione della lettera di licenziamento (ipotesi a)

ovvero la comunicazione delle dimissioni (ipotesi b) ovvero risoluzione del rapporto di lavoro (ipotesi c)) dovesse intervenire prima della Data di Assegnazione, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti Moncler attribuiti.

A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Moncler o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari. Ai fini della presente previsione il periodo di preavviso non è preso in considerazione ai fini della possibilità di vedersi assegnate le Azioni alla Data di Assegnazione.

ii. Aspettativa non retribuita

Il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, a condizione che l'attività lavorativa venga ripresa secondo quanto previsto nell'accordo disciplinante l'aspettativa e che il periodo di aspettativa non sia superiore a 18 mesi. Nel caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* il Beneficiario non avrà diritto all'assegnazione di Azioni in numero proporzionale ai mesi afferenti il periodo di aspettativa, secondo un criterio *pro rata temporis*.

iii. Trattamento pensionistico anticipato ovvero di vecchiaia

A fronte della cessazione del Rapporto a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, il Beneficiario avrà diritto a vedersi assegnare le Azioni in proporzione ai Diritti Moncler attribuiti ed in conformità al Regolamento entro il termine di decadenza di un anno dalla interruzione del Rapporto e a condizione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*. Ove l'interruzione del Rapporto avvenga nel corso del *Vesting Period*, l'eventuale assegnazione delle Azioni avverrà nel rispetto del normale Ciclo di Attribuzione.

iv. Trattamento pensionistico di invalidità

A fronte della cessazione del Rapporto per effetto del riconoscimento del trattamento pensionistico di invalidità, il Beneficiario avrà diritto a vedersi assegnate le Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* in conformità al Regolamento, in proporzione al periodo in cui il Rapporto ha avuto esecuzione durante il *Vesting Period*. L'assegnazione delle Azioni avverrà secondo le tempistiche previste per il Ciclo di Attribuzione.

v. Decesso del Beneficiario

Gli aventi diritto del Beneficiario avranno diritto a vedersi assegnate le Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* in conformità al Regolamento, in proporzione al periodo in cui il Rapporto ha avuto esecuzione durante il *Vesting Period*. L'assegnazione delle Azioni avverrà secondo le tempistiche previste per il Ciclo di Attribuzione.

B) Rapporto di amministrazione

Nel caso in cui il Beneficiario sia un amministratore della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) revoca dalla carica del Beneficiario da parte di Moncler o di altra società del Gruppo Moncler;
- b) rinunzia alla carica di amministratore;
- c) decesso del Beneficiario;
- d) scadenza del mandato salvo rinomina.

Ove la cessazione del Rapporto (per revoca dalla carica (ipotesi a) ovvero dimissioni volontarie (ipotesi b)) dovesse intervenire prima della Data di Assegnazione, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti Moncler attribuiti che dovranno ritenersi estinti.

Ove la cessazione del Rapporto dovesse intervenire a seguito del decesso del Beneficiario, troverà applicazione quanto previsto *supra sub A*) v.

A fronte del verificarsi di tali ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Moncler o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

C) Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza

Nel caso in cui il Beneficiario sia un collaboratore, un lavoro autonomo o un consulente della Società ovvero di una delle Società Controllate, l'interruzione del Rapporto contempla le seguenti fattispecie:

- a) Recesso dal contratto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza da parte di Moncler o di altra società del Gruppo Moncler;
- b) risoluzione (anche consensuale) del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza;
- c) ogni altra ipotesi di cessazione del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza;
- d) decesso del Beneficiario.

Alla cessazione del Rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza con la Società ovvero con le Società Controllate, trovano applicazione, *mutatis mutandis*, le previsioni dettate per la cessazione del Rapporto di amministrazione meglio illustrate *supra sub B*).

Resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, in casi singoli in cui venga ravvisato un interesse aziendale e sia riscontrato un rilevante contributo da parte del Beneficiario in coerenza con le finalità del presente Piano, di accordare deroghe di maggior favore rispetto a quanto sopra, prevedendo in particolare che il singolo Beneficiario o i suoi aventi causa, in caso di cessazione del Rapporto, possano vedersi

assegnate tutte o parte delle Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* in conformità al Regolamento.

Il Piano prevede, inoltre, qualora si verifichi un Cambio di Controllo, la facoltà per i Beneficiari di continuare la propria partecipazione al Piano secondo le condizioni del Regolamento dello stesso, fatte salve eventuali differenti proposte contrattuali poste in essere dal soggetto che acquisirà il controllo, ovvero di richiedere l'assegnazione delle Azioni, ancorché non sia ancora scaduto il Vesting Period ed indipendentemente dal conseguimento degli Obiettivi di Performance.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato in altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Il Piano prevede clausole di c.d. *claw back*. Nei casi in cui, entro il termine di 3 anni dalla Data di Assegnazione, risulti che gli Obiettivi di *performance* siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati cui si siano rivelati manifestamente errati ovvero sia accertato, a carico del Beneficiario, uno dei seguenti fatti:

- comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società,
- violazione degli obblighi di fedeltà,
- comportamenti del Beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per la Società,

il Consiglio di Amministrazione, si riserva di ottenere:

- i) la restituzione delle Azioni, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli

- oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all’assegnazione delle Azioni;
- ii) qualora le Azioni fossero già state vendute, la restituzione del valore di vendita, dedotto l’importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all’assegnazione delle Azioni eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358 del codice civile

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l’attribuzione gratuita di Diritti Moncler.

4.12. Indicazione di valutazioni sull’onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall’Assemblea degli azionisti della Società e, conseguentemente, non sono ancora stati individuati i Beneficiari e il numero di Azioni da attribuire ai medesimi.

4.13. L’indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L’integrale sottoscrizione dell’aumento del capitale sociale a servizio del Piano ex art 2349 Codice Civile e assumendo che non vengano posti in essere ulteriori aumenti di capitale, determinerebbe per gli azionisti della Società una diluizione pari al 1,5% dell’attuale capitale sociale.

Si precisa che l’effetto diluitivo complessivo del presente Piano e dei piani attualmente in essere è pari al 4% dell’attuale capitale sociale. Ed invero, come meglio precisato nella relazione illustrativa predisposta ai sensi dell’art. 72 e dell’Allegato 3A, del Regolamento Emittenti che verrà messa a disposizione del pubblico nei termini di legge mediante pubblicazione sul sito *Internet* della Società www.monclergroup.com, nella Sezione “*Governance>Assemblea degli Azionisti*” nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it almeno 21 giorni prima della data prevista per l’Assemblea convocata per l’approvazione del Piano, la delibera di aumento di capitale a servizio

del Piano verrà assunta previa revoca dell'aumento di capitale deliberato dall'assemblea Straordinaria di Moncler in data 23 aprile 2015, per la parte che non sia più necessaria a servire le opzioni che risultano ad oggi attribuite ai beneficiari nell'ambito del Piano di *Stock Option* 2015 oggi in vigore.

4.14. Eventuali limiti previsti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni oggetto di assegnazione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto.

4.15. Nel caso in cui le Azioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore loro attribuibile

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sul MTA.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascun Diritto Moncler

Ogni Diritto Moncler dà diritto all'assegnazione di un'Azione.

4.17. Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.18. Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.19. Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.20. Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (fair market value)

Non applicabile.

4.21. Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22. Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sul MTA.

4.23. Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

In caso di operazioni straordinarie riguardanti Moncler - quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le operazioni di raggruppamento e frazionamento delle Azioni; operazioni di aumento gratuito del capitale sociale di Moncler; le operazioni di aumento del capitale sociale di Moncler a pagamento con emissione di Azioni, di speciali categorie di azioni, di azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili e di obbligazioni convertibili con warrant; operazioni di fusione e scissione di Moncler; la distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni con prelievo di riserve di Moncler; le operazioni di riduzione del capitale sociale di Moncler; i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda - nonché di modifiche legislative o regolamentari o di altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di *Performance*, sulle Azioni o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di apportare al Regolamento ed ai documenti a questo connessi le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, esemplificativamente ma non esaustivamente, il numero e la tipologia di Azioni oggetto di eventuale assegnazione, gli Obiettivi di *Performance* e il *Vesting Period*.

4.24. Piani di compensi basati su strumenti finanziari

La Tabella prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà dettagliata al momento dell'assegnazione delle Azioni e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

Allegato 3A - SCHEMA N. 7: Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

		QUADRO 1						
		Piano di Performance Share 2016 - 2018						
		Performance Share						
Nome cognome o categoria	Carica	Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Ruffini Remo	Presidente	20/04/2016	Azioni ordinarie Moncler S.p.A.	420.000	10/05/2016		14,97	(1)
Buongiovanni Sergio	Amministratore Esecutivo	20/04/2016	Azioni ordinarie Moncler S.p.A.	120.000	10/05/2016		14,97	(1)
Santel Luciano	Amministratore Esecutivo	20/04/2016	Azioni ordinarie Moncler S.p.A.	180.000	10/05/2016		14,97	(1)
Dirigenti con responsabilità strategiche	2	20/04/2016	Azioni ordinarie Moncler S.p.A.	300.000 ⁽³⁾	10/05/2016		14,97	(1)
	1 ⁽⁴⁾			70.000	29/06/2017		20,29	(2)
Key People	80 ⁽⁵⁾	20/04/2016	Azioni ordinarie Moncler S.p.A.	1.616.000	10/05/2016		14,97	(1)
	16 ⁽⁶⁾			280.500	29/06/2017		20,29	(2)

(1) I diritti attribuiti il 10/05/2016 all'interno del “Piano di Performance Shares 2016-2018” sono soggetti a *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato alla performance dell'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo del triennio 2016-2018 come risultante dal relativo bilancio consolidato, rispetto all'EPS Target, fissato dal Business Plan 2016 – 2018, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano;

(2) I diritti attribuiti il 29/06/2017 all'interno del “Piano di Performance Shares 2016-2018” sono soggetti a *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato alla performance dell'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo del triennio 2017-2019 come risultante dal relativo bilancio consolidato, rispetto all'EPS Target, fissato dal Business Plan 2017 – 2019, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano;

- (3) Il valore non comprende i diritti attribuiti a inizio esercizio e persi nel corso dell'esercizio per effetto delle dimissioni di un dirigente strategico uscito in data 31/08/2017;
- (4) Già beneficiario del primo ciclo di attribuzione del piano;
- (5) Di cui 2 consulenti;
- (6) Di cui 3 già beneficiari del primo ciclo di attribuzione del piano.