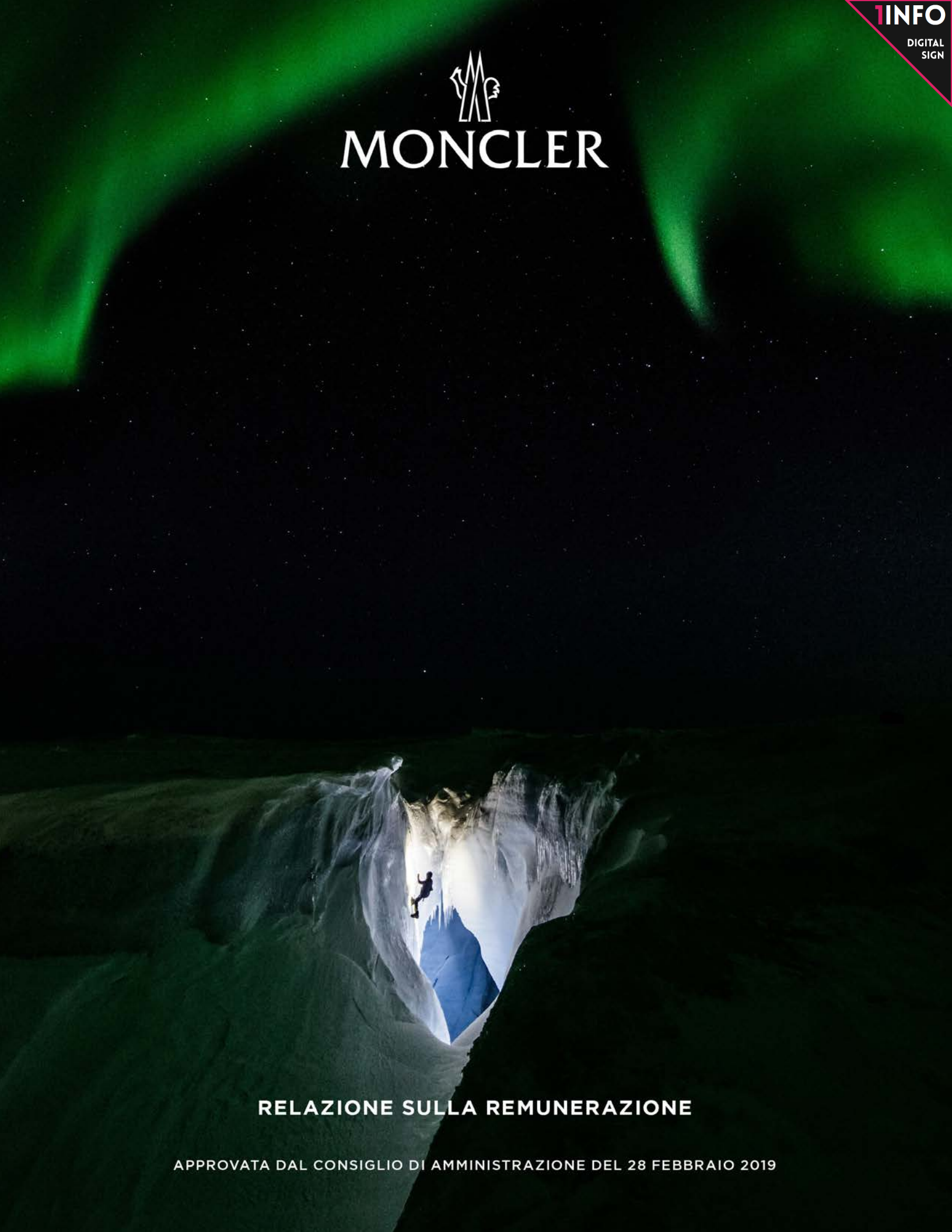
1INFO
DIGITAL
SIGN

MONCLER



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 28 FEBBRAIO 2019

MONCLER S.p.A.

Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 51.164.024,80 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

*Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter *del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-*quater *del Regolamento Emittenti Consob*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2019
Pubblicata sul sito www.monclergroup.com - sezioni "*Governance/Assemblea degli Azionisti*" e "*Governance/Remunerazione*"

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

l'anno che si è concluso rappresenta l'ultimo anno del mandato del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica e il Comitato che ho l'onore di presiedere, oltre a portare avanti i valori aziendali di Moncler mediante l'attuazione e l'aggiornamento delle politiche retributive programmate, ha ritenuto opportuno implementare le necessarie attività per orientare le scelte degli Azionisti in sede di rinnovo del Consiglio, tenendo in considerazione, tra le altre cose, i criteri di diversità. A tale riguardo, il Comitato ha prestato particolare attenzione, nel corso dell'esercizio appena concluso, alle tematiche connesse alla diversità, non solo di genere, allo scopo di valorizzare sempre più le diverse competenze e i diversi profili professionali all'interno degli organi di amministrazione e controllo di Moncler; la diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell'attività d'impresa rappresenta da sempre per Moncler un valore da perseguire.

In particolare il Comitato, tra le varie attività effettuate:

a) ha esaminato le proposte di assegnazione di cui al "Piano di *Performance Shares 2018-2020*" approvato dall'Assemblea in data 16 aprile 2018 esprimendo su di esse parere favorevole, in quanto in linea con gli obiettivi e i contenuti dei piani già valutati positivamente dal Comitato e approvati dall'Assemblea, apprezzandone in particolar modo l'estensione, opportunamente calibrata, verso una pluralità di figure professionali;

b) ha promosso l'esame della politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di cui all'art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis* del TUF e in adesione alle nuove raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in materia di diversità;

c) ha promosso l'esame dell'orientamento sulla futura dimensione e composizione dell'organo amministrativo, così come risultante dagli esiti della *board review*, da sottoporre agli Azionisti in vista dell'Assemblea;

d) in un'ottica di continuo confronto con il mercato, con l'obiettivo di verificare il mantenimento di un meccanismo remunerativo altamente motivante, congruo e coerente, ha valutato e supportato la crescita professionale del *management* e la valorizzazione dei principi fondamentali quali la meritocrazia e la trasparenza;

e) ha monitorato ed analizzato le prassi retributive e le *best practice* adottate nel mercato di riferimento allo scopo di garantire che la Politica di Remunerazione sia il più possibile competitiva ed allineata al mercato.

La continuità di *performance* estremamente positiva del Gruppo Moncler conferma la validità della Politica di Remunerazione e del sistema incentivante che ne è parte integrante, e la sua capacità di

supportare in maniera sostenibile il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo che il Gruppo si è prefissato.

Convinta pertanto che la Politica di Remunerazione costituisca una leva fondamentale del Gruppo Moncler per la creazione di valore, confido che la presente Relazione riesca a rappresentare agli Azionisti e al mercato in modo adeguato, chiaro e quanto più trasparente possibile gli elementi determinanti della Politica di Remunerazione stessa, tra cui la sua capacità di garantire che la remunerazione del *management* sia collegata a risultati effettivamente conseguiti e ripetibili.

Colgo l'occasione per ringraziare gli Amministratori Virginie Morgon e Marco De Benedetti, nonché il Collegio Sindacale per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato e per rivolgere i più sinceri auguri ai membri che faranno parte del nuovo Comitato.

Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE 1

GLOSSARIO 4

INTRODUZIONE 6

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE 8

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica 8

B) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato 8

C) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione 11

D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente 11

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione 13

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari 19

G) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili 19

H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione 19

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio 20

J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito 20

K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione 20

L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 22

M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie 23

N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi 23

O) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva 23

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 24

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 24

II PARTE – TABELLE 32

GLOSSARIO

Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler.
Azioni	Le azioni della Società.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018, come successivamente modificato e integrato, dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Collegio Sindacale o Sindaci	Il collegio sindacale di Moncler.
Comitato Nomine e Remunerazione	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Comitato Strategico	Il comitato con funzione consultiva costituito a supporto del Presidente e Amministratore Delegato nella definizione e attuazione delle linee strategiche, per svolgere attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo.
Consiglio di Amministrazione o **Consiglio**	Il consiglio di amministrazione di Moncler.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
Gruppo Moncler o **Gruppo**	Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
MBO	Il sistema *management by objectives* di incentivazione variabile a breve termine.
Moncler o **Società**	Moncler S.p.A., società con sede in Milano, via Stendhal n. 47, c.f., p. iva e numero di iscrizione al Registro Imprese di Milano 04642290961.
Politica di Remunerazione o **Politica**	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.
Regolamento Emittenti Consob o **RE**	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob.
Testo Unico della Finanza o **TUF**	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata in data 28 febbraio 2019 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 26 febbraio 2019, si compone di due Sezioni:

a) la **Sezione I** illustra (i) la Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento almeno all'esercizio 2019, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;

b) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

a) il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2016 e resta in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), Virginie Morgon (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore non Esecutivo), Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente), Sergio Buongiovanni (Amministratore Esecutivo), Diva Moriani (Amministratore non Esecutivo Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione), Marco De Benedetti (Amministratore non Esecutivo Indipendente e *Lead Independent Director*), Juan Carlos Torres Carretero (Amministratore non Esecutivo), Gabriele Galateri di Genola (Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), Luciano Santel (Amministratore Esecutivo), Stephanie Phair (Amministratore Indipendente) e Guido Pianaroli (Amministratore Indipendente);

b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 20 aprile 2017 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019. È composto da Riccardo Losi (Presidente), Antonella Suffriti (Sindaco Effettivo), Mario Valenti (Sindaco Effettivo), Lorenzo Mauro Banfi (Sindaco Supplente) e Federica Albizzati (Sindaco Supplente);

c) sono Amministratori Esecutivi:

i. **Remo Ruffini**, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato,

ii. **Luciano Santel**, Amministratore Esecutivo, *Chief Corporate & Supply Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari *ex* art. 154-*bis* del TUF (il "**Dirigente Preposto**"),

iii. **Sergio Buongiovanni**, Amministratore Esecutivo;

d) Sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

i. **Roberto Eggs**, *Chief Marketing & Operating Officer*, e

ii. **Andrea Tieghi**, *Senior Director of Worldwide Retail Business and Development*.

Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche compongono il Comitato Strategico.

Fa altresì parte del Comitato Strategico, pur non rivestendo il ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche, anche Francesca Bacci che, a partire dal 1 dicembre 2017, è entrata nel Gruppo Moncler con il ruolo di *Operation and Supply Chain Director*.

* * *

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2018. Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione.

A tal fine, in base all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.monclergroup.com, sezioni "*Governance/Assemblea degli Azionisti*" e "*Governance/Remunerazione*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Milano, 28 febbraio 2019

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea ordinaria.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva e non delegabile, la competenza a definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione (la cui composizione e i cui compiti sono illustrati nel successivo paragrafo B).

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione così come descritta nella presente sezione della Relazione.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato Nomine e Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, ed il Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello statuto sociale vigente di Moncler (lo "**Statuto**").

B) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

In data 21 aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, previa modifica del relativo regolamento e rideterminazione da 5 a 3 del numero dei componenti, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018. Il Comitato è costituito dai seguenti 3 Amministratori non Esecutivi, in maggioranza Indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-*ter*, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Diva Moriani (Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, Amministratore Indipendente), Virginie Morgon e Marco De Benedetti (Amministratore Indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato che il Presidente Diva Moriani ed il Consigliere De Benedetti possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, o quando lo richiedano gli Amministratori Esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato e, comunque, e in ogni caso con cadenza almeno semestrale.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro Sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione il Responsabile del Dipartimento Risorse Umane della Società, il Dirigente Preposto, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché i responsabili delle funzioni aziendali della Società e delle società controllate, nonché altri soggetti con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza o altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato Nomine e Remunerazione.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. I verbali delle riunioni vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

In linea con quanto raccomandato dal criterio applicativo 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazione

Le deliberazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono assunte a maggioranza assoluta dei propri membri in carica.

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, in relazione alla politica di remunerazione:

a) formulare al Consiglio proposte per la definizione della Politica di Remunerazione;

b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio proposte in materia; e

c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio 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, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti dell'eventuale *budget* approvato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al Dipartimento delle Risorse Umane, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

Il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (i) informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta, e (ii) riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato Nomine e Remunerazione ha preventivamente esaminato la politica di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di cui all'art. 123-*bis,* comma 2, lett. d-*bis* del TUF (la "**Politica**") e in adesione alle nuove raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in materia di diversità.

Nello specifico, la Politica è stata preventivamente sottoposta all'esame del Comitato Nomine e Remunerazione unitamente al Collegio Sindacale nella seduta del 4 ottobre 2018 ed è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 dicembre 2018. La Politica contiene gli orientamenti e le raccomandazioni che, anche alla luce di quanto emerso nell'ambito dell'attività di autovalutazione condotta dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Nomine e Remunerazione, sono stati ritenuti dagli Amministratori funzionali al conseguimento dell'obiettivo di avere una composizione del Consiglio di Amministrazione costituita da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace.

La Società, attraverso la Politica, persegue l'obiettivo, in linea con le aspettative degli *stakeholders*, nonché in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e i valori del codice etico del Gruppo, di creare i necessari presupposti affinché i propri organi di amministrazione e controllo siano posti in condizione di esercitare nel modo più efficace e virtuoso le proprie funzioni, mediante processi decisionali che esprimano una pluralità di qualificati ed eterogenei contributi. In particolare, la Società intende perseguire questo obiettivo, attraverso 3 fondamentali principi: (i) tutela della parità di genere, (ii) rispetto dell'indipendenza degli Amministratori e; (iii) ricerca della eterogeneità delle competenze manageriali e professionali.

In secondo luogo, si segnala che il Comitato Nomine e Remunerazione ha supportato il Consiglio di Amministrazione nella formulazione del proprio orientamento sulla futura dimensione e composizione dell'organo amministrativo, in vista del rinnovo del Consiglio medesimo da parte

dell'Assemblea convocata il 16 aprile 2019 ed in conformità a quanto previsto dal criterio applicativo 1.C.1 lett. h) del Codice di Autodisciplina.

A tal fine sono stati considerati, tra le altre cose, i criteri di diversità raccomandati all'art. 2 del Codice di Autodisciplina, al fine di sottoporre all'attenzione degli Azionisti il tema della *diversity*.

C) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

a) assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;

b) premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e la loro sostenibilità nel tempo;

c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo Moncler, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;

d) allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;

promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è ispirata ai seguenti principi:

a) la componente fissa e la componente variabile della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Moncler, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obbiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli Azionisti e una crescita sostenibile;

b) la componente fissa della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;

c) la componente variabile è corrisposta entro limiti massimi;

d) gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato almeno una volta all'anno dal Consiglio di Amministrazione (conseguentemente all'approvazione del progetto di bilancio), previa valutazione del Comitato Nomine e Remunerazione;

e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;

f) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo (accordi di *parachute*). La previsione di indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*) è subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione. Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

g) la Politica di Remunerazione attualmente adottata dalla Società già prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza. In particolare, sussistono patti di non concorrenza nei confronti della prima linea di *management,* che per il momento non coinvolgono Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Detti accordi prevedono (i) una durata di un anno e (ii) un corrispettivo che varia dal 50% al 70% della retribuzione annuale lorda fissa per i *manager* e dal 70% al 100% della retribuzione annuale lorda fissa per *key executives*;

h) la componente variabile può includere piani di remunerazione basati su azioni, conformi alle seguenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina:

   i. le Azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di acquistare Azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle Azioni, hanno un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni;

   ii. il *vesting* di cui al punto i) è soggetto ad obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;

   iii. gli Amministratori Esecutivi mantengono sino al termine del mandato una quota delle Azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto i.

i) allo scopo di garantire che la Politica di Remunerazione sia il più possibile competitiva ed allineata al mercato, le prassi retributive e le *best practice* adottate nel mercato di riferimento vengono costantemente analizzate e monitorate.

In secondo luogo, la Politica di Remunerazione contempla i seguenti istituti:

i. accordi di *parachute* a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, efficaci in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro;

ii. meccanismi di *claw back* / *malus*;

iii. erogazione garantita di *bonus* in fattispecie determinate.

Relativamente a quanto indicato *sub* (i), ci si riferisce alla eventualità che i contratti di lavoro stipulati con Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano contenere clausole che prevedano indennità per la cessazione del rapporto di lavoro entro un certo limite secondo le indicazioni di cui ai criteri applicativi 6.C.1 lett. g) e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina.

Tale componente di remunerazione non impedisce, comunque, di inserire previsioni che consentano alla Società la restituzione (o il trattenimento), in tutto o in parte, dell'indennità suddetta coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (criteri applicativi 6.C.1. lett. f) e 6.C.3).

Relativamente a quanto indicato *sub* (ii), l'introduzione dei meccanismi di *claw back* / *malus* è stata valutata coerentemente con il Codice di Autodisciplina, che suggerisce l'introduzione di *"intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati*" (criterio applicativo 6.C.1, lett. f)).

Relativamente a quanto indicato *sub* (iii), esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro, potrà essere attribuito a selezionate figure manageriali di elevato profilo (ivi inclusi, quindi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) un MBO (*entry bonus*) in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa. Tali *entry bonus* non sono attualmente previsti per gli Amministratori Esecutivi.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive e dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente di definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione:

(i) degli Amministratori, e in particolare:

(a) degli Amministratori Non Esecutivi e/o Amministratori Indipendenti;

(b) dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi;

(ii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nello specifico, tenuto conto delle finalità e dei criteri perseguiti dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in dettaglio definita come segue.

Amministratori

Ai sensi delle disposizioni di legge e dello Statuto, i compensi degli Amministratori per la carica sono deliberati dall'Assemblea, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori. Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Il compenso è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica di Remunerazione illustrate nel precedente paragrafo D).

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

- Amministratori Non Esecutivi e/o Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

- Amministratore Delegato e Amministratori Esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

(a) una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;

(b) una **componente variabile** definita entro limiti predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di piani di incentivazione).

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (*i.e.*, l'MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nella Società e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo in base ai risultati annuali prevalentemente quantitativi, di natura economica-finanziaria conseguiti dal Gruppo (tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità e al *people engagement*).

L'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere che la quota di retribuzione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti comunque non ecceda, anche in caso di *over performance* significative, il 100% della componente fissa.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori Esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le Azioni attribuite (*vesting period*). Al medesimo fine, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori Esecutivi possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari di medio lungo-termine, con meccanismo di differimento del pagamento.

Il *benchmark* retributivo viene effettuato con il supporto di una metodologia di valutazione delle posizioni che consente di effettuare confronti coerenti e assicurare un allineamento competitivo con il mercato esterno. La Società, avvalendosi di primarie società di consulenza internazionali, ha identificato quindi un *panel* di confronto più ristretto e comparabile a Moncler per dimensioni e settori di appartenenza creando così un ulteriore riferimento per la definizione della Politica di Remunerazione.

I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuiti.

La remunerazione complessiva, per ciascun ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi.

I pacchetti retributivi sono soggetti a revisione periodica sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione agli Amministratori di ulteriori remunerazioni per l'eventuale incarico di Amministratore di società controllate da Moncler.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate è strutturata in modo tale da attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

La remunerazione è strutturata in una componente fissa e in una componente variabile. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti. La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

Componente fissa

Le proposte relative agli stipendi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, purché non riportino direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, sono preliminarmente sottoposte a quest'ultimo dalla Direzione Risorse Umane e successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazione. Nel caso di Dirigenti con Responsabilità Strategiche che riportino gerarchicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, le proposte relative alle retribuzioni fisse vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. Possono incidere positivamente sulla revisione degli stipendi la *performance* individuale, il livello di responsabilità, l'esperienza e la competenza dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Componente variabile

La componente variabile può consistere in (a) un incentivo annuale (*i.e.*, l'MBO) e (b) nell'applicazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

a. Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente quantitativi, di natura economico-finanziaria ed in particolare al raggiungimento di obiettivi di redditività e di generazione di cassa, tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità e al *people engagement*. Esso può variare da circa un 20% ad un massimo incentivo annuo del 50% dello stipendio base. In caso di *over performance* significativa, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, può approvare l'erogazione di un incentivo annuale in misura superiore al limite massimo sopra indicato, che non ecceda comunque il 100% della retribuzione fissa.

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli

obiettivi, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo. Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro al fine di incrementare il potenziale di *attraction* e *retention* potrà essere attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

b. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitate le opzioni attribuite (*vesting period*).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari di medio lungo-termine, con meccanismo di differimento del pagamento.

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento all'eventuale attività di Amministratore di società controllate.

Struttura degli MBO di Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento alla componente variabile degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in aggiunta a quanto già descritto in precedenza, si fornisce di seguito il dettaglio di come si compone lo strumento variabile di breve periodo (*i.e.*, l'MBO).

I principali indicatori utilizzati nell'MBO degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di volta in volta approvati dal Consiglio di Amministrazione, sono l'EBITDA consolidato di gruppo, il *Free Cash Flow*, il rispetto del piano di sostenibilità, il miglioramento del livello di *People Engagement* come risultante dalle *Employee Opinion Survey* condotta periodicamente.

Il piano di sostenibilità, con l'obiettivo di portare la Società verso una sempre più completa integrazione degli aspetti ambientali e sociali nel proprio modo di operare, delinea gli indirizzi strategici per il medio-lungo termine in ambito extra-finanziario[1].

[1] https://www.monclergroup.com/it/sostenibilita/strategia/piano-di-sostenibilita

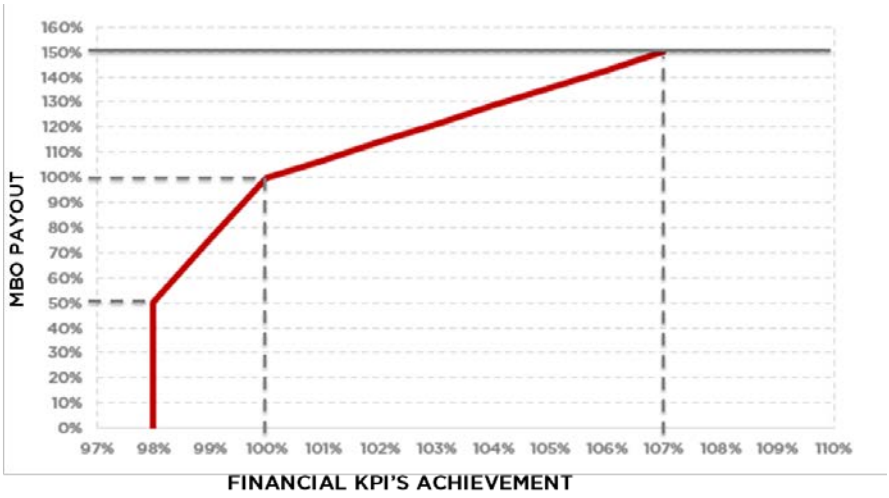
In alcuni casi questi parametri possono essere integrati da indicatori più specifici del *business* gestito dal Dirigente con Responsabilità Strategiche.

	Performance Collettiva		Performance Individuale	
Band	**Peso**	**KPI**	**Peso**	**KPI**
Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici	55%	EBITDA Gruppo	30% 10% 5%	- *Free Cash Flow* - Sostenibilità - *People Engagement*

Con l'obiettivo di incentivare *performance* individuali eccellenti e di contribuire alla creazione di valore per la Società, sugli indicatori finanziari agisce una curva di *over performance*; sul totale del valore così raggiunto può essere inoltre applicato un effetto moltiplicatore legato al raggiungimento dell'obiettivo di EBITDA di Gruppo. Entrambi seguono lo schema seguente:

Livello di raggiungimento del target		**% PAYOUT**
Da....	**.. a**	
	< 98%	0%
98%	98,99%	50%
99%	99,99%	75%
100%	100,99%	100%
101%	101,99%	107%
102%	102,99%	114%
103%	103,99%	121%
104%	104,99%	129%
105%	105,99%	136%
106%	106,99%	143%
≥107%		150% (*)
(*) *Payout* massimo		

Con una curva di distribuzione come nel grafico che segue:



F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

E' prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

G) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili

Si rinvia a quanto decritto nel precedente paragrafo E).

H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

In relazione ai 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, si segnala che essi si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio *business* nel medio-lungo periodo.

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

Come descritto nei precedenti paragrafi D) ed E) della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti. Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;

b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;

c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* nel medio-lungo periodo.

J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le azioni attribuite (*vesting period*) per una durata pari almeno a tre anni. Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria di medio lungo-termine.

Inoltre, sempre con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back* / *malus*).

K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società prevede vincoli di mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquisiti con riferimento al "Piano di *Performance Stock Option* 2015", al "Piano di *Performance Shares* 2016-2018" ed al "Piano di *Performance Shares* 2018-2020". A tale riguardo si riporta quanto segue:

a) Il piano di *stock option* denominato "Piano di *Performance Stock Option* 2015" (il "**Piano di *Performance Stock Option* 2015**") approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2015, prevede un impegno di indisponibilità a carico dei beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica. In virtù di tale impegno, detti beneficiari hanno

l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di esercizio, un numero di Azioni almeno pari al 20% di quelle sottoscritte esaurito il periodo di maturazione delle opzioni, al netto delle azioni cedibili per il pagamento (i) del prezzo di esercizio delle opzioni nonché (ii) degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'esercizio delle stesse.

È altresì previsto, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, che i beneficiari che siano Amministratori Esecutivi, abbiano comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra menzionato, di detenere continuativamente fino alla scadenza del mandato una quota percentuale delle Azioni esercitate oggetto dell'impegno di indisponibilità, nella misura del 50%.

Per effetto dell'applicazione della clausola descritta, pertanto, le Azioni sono soggette a vincolo di inalienabilità – e, dunque, non possono essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, fatta salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

b) Il piano denominato "Piano di *Performance Shares* 2016 - 2018" (il "**Piano di *Performance Shares* 2016-2018**") approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2016, prevede anch'esso meccanismi di mantenimento delle azioni assegnate, decorso il periodo di *vesting*. Nello specifico, i beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica, hanno 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 sono, pertanto, soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non possono essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

c) Il piano denominato "*Piano di Performance Shares 2018 –2020*" (il "**Piano di *Performance Shares* 2018-2020**") approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2018, prevede anch'esso meccanismi di mantenimento delle azioni assegnate, decorso il periodo di *vesting*. Nello specifico, i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica, 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, pertanto, 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, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

Rispetto a quanto sopra indicato si segnala che il piano di *stock option* denominato "*Piano di Stock option Top Management e Key People 2014-2018*" approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 febbraio 2014 (il "**Piano di *Stock Option Top Management 2014-2018***") non prevede impegni di indisponibilità delle Azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*. Tuttavia, al fine di rendere coerente il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società nonché al fine di coordinare questo con il Piano di *Performance Stock Option* 2015 (descritto *infra*), i beneficiari quali Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno sottoscritto con la Società un accordo per l'assunzione dei medesimi obblighi derivanti dall'applicazione delle clausole sopra menzionate.

A tale riguardo si segnala che alla data della presente Relazione tutte le opzioni di cui al Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 sono state esercitate nei termini ivi previsti e che, pertanto, il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 si è concluso.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi relativi ai rapporti di amministrazione che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione di un Amministratore dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo.

La Politica di Remunerazione può prevedere invece accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro di Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*), subordinatamente alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi (i) mutuo consenso, (ii) mutamento della proprietà dell'azienda o nel controllo societario qualora comportino la cessazione del rapporto entro 6 mesi da tali mutamenti; (iii) licenziamento per motivo oggettivo, con la espressa esclusione delle ipotesi di dimissioni non per giusta causa del Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di licenziamento per giusta causa *ex* art. 2119 del Codice Civile e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Le indennità non potranno ad ogni modo superare quanto previsto dalle vigenti norme e dal CCNL di riferimento, per quanto attiene al lordo dell'indennità supplementare massima dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto.

Tale indennità sarà corrisposta a condizione che il Dirigente con Responsabilità Strategiche abbia preventivamente sottoscritto un verbale di conciliazione *ex* art. 2113 del Codice Civile ed art. 411

del Codice di Procedura Civile, con il quale lo stesso si dichiari interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti dalla cessazione del contratto, rinunciando ad esperire i rimedi ed a conseguire le indennità di cui alla normativa vigente e al CCNL di riferimento derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei trattamenti obbligatori per legge.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati o conseguiti a seguito di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

Potranno invece essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Come indicato nel precedente paragrafo F), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

In conformità a quanto raccomandato dal Codice, la remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

O) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere di riferimento per dimensioni e settore di attività.

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2018 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2018.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2018 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella I Parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo annuo pari a Euro 530.000,00 da ripartire come segue:

a) un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori non Indipendenti pari ad Euro 20.000,00 lordi annui;

b) un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori Indipendenti pari ad Euro 40.000,00 lordi annui;

c) un compenso fisso aggiuntivo per ciascun Amministratore non Esecutivo e Indipendente membro dei Comitati interni al Consiglio pari ad Euro 15.000,00 lordi annui per la partecipazione a ciascun Comitato.

Il compenso non è inclusivo del compenso da attribuirsi agli Amministratori investiti di particolari cariche di cui all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto.

Alla luce di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016, a norma dell'art 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22.2 dello Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale e previo ricevimento del parere da parte del Comitato Nomine e Remunerazione anche con riferimento alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ha quindi deliberato l'attribuzione di ulteriori

emolumenti per gli Amministratori Esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società.

Detti compensi risultano così suddivisi:

a) un compenso lordo **fisso** annuo pari ad Euro 1.500.000,00 per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini; un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 120.000,00 per l'Amministratore Esecutivo Luciano Santel ed un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 300.000,00 per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;

b) un compenso lordo **variabile** annuo per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini pari ad Euro 1.000.000,00; un compenso lordo variabile annuo per l'Amministratore Esecutivo Luciano Santel pari ad Euro 50.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni pari ad Euro 100.000,00.

Gli Amministratori Esecutivi Remo Ruffini, Luciano Santel e Sergio Buongiovanni, oltre ai compensi sopra indicati, percepiscono i seguenti emolumenti in Industries:

a) in favore di Remo Ruffini, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, e di Sergio Buongiovanni, in qualità di Amministratore, un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 10.000,00;

b) per Luciano Santel:

   i. un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 190.000,00 in qualità di Amministratore Delegato, ed un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 230.000,00 in qualità di *Chief Corporate & Supply Officer Officer*; e

   ii. un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 70.000,00 in qualità di Amministratore Delegato e pari ad Euro 100.000,00 per il ruolo di *Chief Corporate & Supply Officer*.

Con riferimento all'esercizio 2018, l'MBO del Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e degli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni, alla luce dei risultati di *EBITDA* raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabili. Pertanto, detto compenso variabile, è incrementato di Euro 904.000,00 lordi per Remo Ruffini, Euro 198.880,00 lordi (di cui Euro 45.200,00 lordi afferenti Moncler ed Euro 153.680,00 lordi afferenti Industries) per Luciano Santel ed Euro 90.400,00 lordi per Sergio Buongiovanni.

Il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni sono inoltre beneficiari del piano denominato Piano di *Stock Option Top Management 2014-2018* (che, alla data della Relazione, si è concluso), nonché del Piano di *Performance Shares* 2016-2018 e del Piano di *Performance Shares* 2018-2020 descritti *infra*.

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

Al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini agli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita / infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo rispettivamente pari ad Euro 5.949,00 per Remo Ruffini, Euro 14.733,00 per Luciano Santel e Euro 14.696,00 per Sergio Buongiovanni.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2017 ha nominato il Collegio Sindacale, come indicato in premessa, attribuendo allo stesso i compensi fissi pari ad Euro 60.000,00 lordi annui per il Presidente e ad Euro 41.000,00 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi.

Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso complessivo attribuito ai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la società controllata Industries e le altre società controllate e ammonta, per l'esercizio 2018, a Euro 2.940.454,00 lordi. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), la componente variabile a titolo di incentivo annuale (*i.e.,* l'MBO), comprensiva dell'importo aggiuntivo derivante dall'applicazione di una curva di *over performance* legata ai risultati di EBITDA di Gruppo, i benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate.

Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita / infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo complessivo pari ad Euro 22.944,00.

L'MBO costituisce un beneficio monetario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per l'esercizio 2018 il valore erogabile è pari a Euro 1.262.464,00 lordi. Tale importo viene erogato su approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione successivamente all'approvazione del bilancio di riferimento, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento all'esercizio 2018, l'MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla luce dei risultati di EBITDA raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabili. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato complessivamente di Euro 594.464,00 lordi, rispetto all'importo erogabile *at target*.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad eccezione del *Chief Marketing & Operating Officer*, sono inoltre stati beneficiari del Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018" (che, alla data della Relazione, si è concluso); quest'ultimo è invece destinatario del Piano di *Performance Stock Option* 2015. Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inoltre destinatari del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018" e del "Piano di *Performance Shares* 2018-2010" (tutti i piani di incentivazione sono descritti *infra*).

* * *

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018

Il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018, approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 febbraio 2014 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, era riservato agli Amministratori con deleghe, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha avuto ad oggetto l'assegnazione gratuita di massime n. 5.030.000 opzioni, valide per la sottoscrizione di n. 5.030.000 azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato in Euro 10,20.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Remo Ruffini, gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni e due dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'epoca dell'assegnazione sono stati individuati quali beneficiari del piano (non è stato beneficiario di detto piano il *Chief Marketing & Operating Officer*).

Il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina al tempo vigenti, perseguiva gli obiettivi di (i) 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; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi del *Top* e *Middle Management* a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) 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.

In data 28 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le seguenti opzioni:

(i) n. 1.000.000 di opzioni al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini;

(ii) n. 400.000 opzioni all'Amministratore Esecutivo Luciano Santel (all'epoca dell'assegnazione non ricopriva detto incarico all'interno del Consiglio di Amministrazione

della Società ma era stato individuato quale beneficiario del piano in esame in qualità di Dirigente con Responsabilità Stratetgiche);

(iii) n. 400.000 opzioni all'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;

(iv) n. 500.000 complessive opzioni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica all'epoca (*Senior Director of Retail Business and Development* e *Operation and Supply Chain Director*).

Il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 ha subordinato l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler nel 2016.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2016 ha verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano di *Stock Option* 2014-2018.

Il Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 non ha previsto clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back* così come impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*. Al fine di rendere coerente il piano con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società nonché al fine di coordinare questo con il Piano di *Performance Stock Option* 2015 (descritto *infra*), i beneficiari quali Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno sottoscritto con la Società un accordo per l'assunzione dei medesimi obblighi derivanti dall'applicazione delle clausole sopra menzionate.

Si segnala che alla data della Relazione tutte le opzioni di cui al Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018 sono state esercitate e che quindi il piano predetto si è concluso.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, insieme all'ulteriore documentazione sottoposta all'assemblea del 28 febbraio 2014 ai fini dell'approvazione del piano, disponibili sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance* / *Remunerazione*".

Piano di *Performance Stock Option* 2015

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, approvato dall'Assemblea del 23 aprile 2015 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di opzioni, valide per la sottoscrizione di azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) Azione ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato secondo i criteri da approvarsi dalla citata Assemblea degli Azionisti.

In data 12 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dando esecuzione alle delibere adottate dall'Assemblea del 23 aprile 2015, ha tra l'altro attribuito n. 600.000 opzioni ad un Dirigente con Responsabilità Strategiche (*Chief Marketing & Operating Officer)*.

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) 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 dal Codice di Autodisciplina; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) 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.

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015 subordina l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler dell'ultimo esercizio del triennio di riferimento (2017).

Il piano in esame prevede: (i) clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back*; (ii) impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*.

Il Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2016 ha deliberato che a servizio del piano in esame possano essere utilizzate anche azioni proprie della Società oltre a quelle rivenienti dall'aumento di capitale deliberato a servizio del piano medesimo. Pertanto, l'Assemblea straordinaria del 20 aprile 2016 ha deliberato di revocare la delibera di aumento di capitale assunta in data 23 aprile 2015 nei limiti in cui la medesima non sia necessaria al fine di soddisfare l'esercizio da parte dei beneficiari del Piano di *Performance Stock Option* 2015, delle opzioni agli stessi assegnate al 20 aprile 2016. Il suddetto aumento di capitale ha avuto ad oggetto l'emissione di massime 1.375.000 azioni ordinarie.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Stock Option* 2015, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance / Remunerazione*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

Piano di *Performance Shares* 2016 – 2018

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2016 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società

da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione dei c.d. "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.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) 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; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) 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.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 subordina l'esercizio dei "Diritti Moncler" attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all' *earning per share* ("**EPS**") consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento.

In data 10 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

(i) n. 420.000 "Diritti Moncler" a Remo Ruffini,

(ii) n. 180.000 "Diritti Moncler" a Luciano Santel,

(iii) n. 120.000 "Diritti Moncler" a Sergio Buongiovanni, e

(iv) n. 420.000 Diritti Moncler complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'epoca dell'assegnazione (*Chief Marketing & Operating Officer*, *Senior Director of Retail Business and Development* e *Operation and Supply Chain Director*).

In data 29 giugno 2017, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato, nell'ambito del secondo ciclo di attribuzione del piano in esame, n. 70.000 "Diritti Moncler" a Roberto Eggs (*Chief Marketing & Operating Officer*).

Alla data della Relazione, i Diritti Moncler complessivamente attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche – *Chief Marketing & Operating Officer* e *Senior Director of Retail Business and Development* ammontano a n. 370.000.

In data 28 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al piano in esame.

Il piano in esame prevede: (i) clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back*; (ii) impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance / Remunerazione*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

Piano di *Performance Shares* 2018 – 2020

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020 approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2018 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione dei c.d. "Diritti Moncler" che danno diritto, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, all'assegnazione di una Azione a titolo gratuito per ogni "Diritto Moncler" attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) 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; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) 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.

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020 subordina l'esercizio dei "Diritti Moncler" attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EPS consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento.

In data 4 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato n. 1.365.531 "Diritti Moncler" a favore di n. 99 beneficiari del piano, tra i quali vi sono gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo. In particolare il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

(i) n. 186.423 "Diritti Moncler" a Remo Ruffini,

(ii) n. 118.363 "Diritti Moncler" a Luciano Santel,

(iii) n. 29.591 "Diritti Moncler" a Sergio Buongiovanni, e

(iv) n. 177.545 "Diritti Moncler" complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Chief Marketing & Operating Officer* e *Senior Director of Retail Business and Development*).

Per ogni informazione relativa al "Piano di *Performance Share* 2018 – 2020", si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance / Remunerazione*", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

* * *

Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Sussiste un accordo di *parachute* con un Dirigente con Responsabilità Strategiche per il caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

* * *

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

La presente Relazione include altresì le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti Consob, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

In allegato alla presente Relazione è infine riportata la tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7, del Regolamento Emittenti Consob, sullo stato di attuazione del Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018, del Piano di *Performance Stock Option* 2015, del Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 nonché del Piano di *Performance Share* 2018-2020.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partec. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (5)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentive	Partecipazione agli utili					
Remo Ruffini	Presidente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.520.000(1)		1.500.000(3)		5.949(4)		3.025.949	3.488.200	
Compensi da controllate e collegate				10.000 (2)						10.000		
Totale				1.530.000		1.500.000		5.949		3.035.949	3.488.200	
Virginie Morgon	Vice Presidente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	15.000(6)					35.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000	15.000					35.000		
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000						40.000		
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				320.000(1)		190.400(3)		14.696(4)		525.096	814.716	
Compensi da controllate e collegate				10.000(2)						10.000		
Totale				330.000		190.400		14.696		535.096	814.716	
Marco De Benedetti	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	45.000(7)					85.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	45.000					85.000		

Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	15.000 (8)					55.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	15.000					55.000		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000(9)					70.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	30.000					70.000		
Juan Carlos Torres Carretero	Amministratore	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				20.000						20.000		
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				140.000 (1)		95.200 (3)				235.200	1.790.545	
Compensi da controllate e collegate				420.000 (10)		323.680 (3)		14.733 (4)		758.413		
Totale				560.000		418.880		14.733		993.613	1.790.545	
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000						40.000		
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000(11)					70.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	30.000					70.000		
Riccardo Losi	Presidente	2018	Approvazione bilancio 31/12/2019									

Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				60.000						60.000		
Mario Valenti	Sindaco effettivo	2018	Approvazione bilancio 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				41.000						41.000		
Compensi da controllate e collegate				22.000 (12)						22.000		
Totale				63.000						63.000		
Antonella Suffriti	Sindaco effettivo	2018	Approvazione bilancio 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				41.000						41.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				41.000						41.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		2018	Tempo indeterminato									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				1.655.045		1.262.464 (3)		22.944 (4)		2.940.454	3.608.925	
Totale				1.655.045		1.262.464		22.944		2.940.454	3.608.925	

(1) Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler.
(2) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione in Industries S.p.A.
(3) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2019, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2018 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi
(4) I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa
(5) É indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.
(6) Compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler.
(7) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler, Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler ed Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
(8) Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.
(9) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
(10) Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, *Chief Corporate & Supply Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Moncler.
(11) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
(12) Compenso come Sindaco di Industries S.p.A.

Tabella 2: *Stock option* assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Periodo possibile di esercizio	Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Periodo del possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (1)
Dirigenti con responsabilità Strategiche (1)		Piano Performance Stock Option 2015(2)															
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Compensi da controllate e collegate			600.000	16,34	2018							95.000	16,34	28,86			253.884
												76.680		29,27			
												18.320		29,45			
												7.616		29,77			
												87.384		30,33			
												95.000		30,86			
												43.254		30,45			
												5.746		30,56			
												46.000		30,86			
												95.000		32,87			
												30.000		38,49			
Totale			600.000									600.000					253.884

(1) É indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

(2) Le opzioni assegnate il 12/05/2015 all'interno del Piano di Stock Option "Performance Stock Option 2015" sono soggette *a vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA del 2017, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. Il periodo di possibile esercizio pertanto è iniziato a febbraio 2018 e terminerà a giugno 2020 (*expiration date*).

Tabella 3 A: 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.

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value(3)
Remo Ruffini	Presidente	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio			420.000	(1)									2.055.638
Compensi da controllate o collegate													
Totale			420.000										2.055.638
Remo Ruffini	Presidente	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio					186.423	6.312.786	(4)	04/05/2018	35,67				1.432.562
Compensi da controllate o collegate													
Totale					186.423								1.432.562
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio			120.000	(1)									587.325
Compensi da controllate o collegate													
Totale			120.000										587.325
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio					29.591	1.002.031	(4)	04/05/2018	35,67				227.391
Compensi da controllate o collegate													
Totale					29.591								227.391

Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			180.000	(1)									880.988
Totale			180.000										880.988
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					118.363	4.008.091	(4)	04/05/2018	35,67				909.557
Totale					118.363								909.557
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			370.000(2)	(1)									1.990.701
Totale			370.000										1.990.701
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					177.545	6.012.153	(4)	04/05/2018	35,67				1.364.340
Totale					177.545								1.364.340

(1) I diritti attribuiti 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 di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. Per il primo ciclo di attribuzione, triennio 2016-2018, si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan 2016 – 2018: il periodo di assegnazione del piano inizierà dunque a Marzo 2019.
Per il secondo ciclo di attribuzione, triennio 2017-2019, si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan 2017 – 2019, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano.

(2) Di cui 70.000 azioni attribuite nel 2017, nel corso del secondo ciclo di attribuzione del "Piano di Performance Shares 2016-2018".

(3) È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

(4) I diritti attribuiti all'interno del "Piano di Performance Shares 2018-2020" sono soggetti a *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato alla performance dell'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo del triennio di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. Per il triennio 2018-2020, si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan 2018 – 2020.

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (1)			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Remo Ruffini	Presidente	Incentivo annuale (MBO 2018)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.500.000		2018				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			1.500.000		2018				
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2018)							
Compensi nella società che redige il bilancio			190.400		2018				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			190.400		2018				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2018)							
Compensi nella società che redige il bilancio			95.200		2018				
Compensi da controllate e collegate			323.680		2018				
Totale			418.880		2018				
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Incentivo annuale (MBO 2018)							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate			1.262.464		2018				
Totale			1.262.464		2018				

(1) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2019, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2018 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

SCHEMA N.7-*TER* Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2017	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2018
Remo Ruffini	Presidente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	70.000 (3)	-	-	70.000
		Indiretto Azioni ordinarie (1)		66.921.551	-	-	66.921.551
Virginie Morgon	Vice Presidente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	9.770	-	9.770
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	25.000 (3)	-	-	25.000
		Indiretto Azioni ordinarie (2)		625.000	-		625.000
Marco De Benedetti	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Juan Carlos Torres Carretero	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie (3)		1.484.320	-	-	1.484.320

Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	25.000 (3)	-	25.000	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Riccardo Losi	Presidente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Mario Valenti	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Antonella Suffriti	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

(1) La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., già Ruffini Partecipazioni S.r.l., partecipata al 75,6%.
(2) La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Goodjohn & Co S.r.l.
(3) Azioni derivanti dall'esercizio del "Piano di Stock Option 2014 – 2018 Top Management & Key People" e detenute in ossequio all'impegno di indisponibilità previsto dal regolamento del piano.

Tabella 2. prevista nell'allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti Consob - Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2017	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2018
2	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	49.000	30.000(1)	-	79.000
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

(1) Azioni derivanti dall'esercizio del "Piano di Performance Stock Option 2015" e detenute in ossequio all'impegno di indisponibilità previsto dal regolamento del piano.