



MONCLER

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 10 FEBBRAIO 2020

MONCLER S.p.A.

*Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 51.661.324,80 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158*

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

*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 10 febbraio 2020
Pubblicata sul sito www.monclergroup.com - sezioni “Governance/Assemblea degli
Azionisti” e “Governance/Remunerazione”**

Avvertenza: la presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 febbraio 2020 e già pubblicata con riferimento all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 aprile 2020 e successivamente revocata, viene messa nuovamente a disposizione del pubblico, a seguito della riunione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione del 12 maggio 2020, in vista dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020.

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

anche quest'anno, in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler, sono lieta di presentarvi, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2020.

La continuità di *performance* estremamente positiva del Gruppo Moncler è frutto dell'impegno di un *management team* di straordinario livello che è pronto ad affrontare anche le sfide di un contesto internazionale più instabile e volatile. La Politica di Remunerazione fino ad oggi adottata dalla Società ha dimostrato di saper supportare in maniera sostenibile il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo che si era prefissata.

Oggi il Gruppo ha raggiunto dimensioni significative, posizionandosi tra gli operatori rilevanti del settore di riferimento. Come tale, assume sempre maggior rilevanza la propria capacità di attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse, in grado di sostenere gli obiettivi di sviluppo e di *performance* attesi, attraverso il giusto *mix* di innovazione, esperienza e gestione del rischio.

Coerentemente con questo disegno, il Comitato ha, nel corso dell'anno, elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione la nuova Politica di Remunerazione per il biennio 2020-2021, allineandola alla durata in carica del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Novità centrale della Politica è l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo, allineando così la remunerazione del *top management* alla strategia di sostenibilità perseguita dall'azienda, oltreché all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, in linea con le nuove indicazioni del Codice di Autodisciplina.

Nel definire la Politica per la Remunerazione del prossimo biennio – come illustrata nella Sezione I della Relazione – il Comitato ha fatto riferimento alle *best practice* nazionali e internazionali, tenendo conto degli impulsi e delle considerazioni emersi nel corso dell'attività di *engagement* sui temi di governo societario svolta dalla Società con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale sociale di Moncler.

In continuità con le precedenti Politiche, il Comitato ha confermato la struttura del trattamento retributivo in termini di *pay mix* tra remunerazione fissa e remunerazione variabile di breve e di lungo periodo, ritenendola ancora adeguata alle caratteristiche e alla fase storica dell'azienda. Al contempo, il Comitato ha però introdotto alcune sostanziali modifiche nel sistema di incentivazione di lungo termine con il nuovo piano azionario denominato "Piano di *Performance Shares 2020*", che sarà soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che si terrà il prossimo 11 giugno 2020. Un articolato *set* di indicatori di *performance* ha sostituito il precedente KPI singolo (EPS), per andare a catturare sia le *performance* reddituali e di generazione di cassa - attraverso nuovi KPIs finanziari -, sia le *performance ESG* della società, attraverso un "*ESG Performance Indicator*", legato a specifici obiettivi del Piano di Sostenibilità. Tale Piano include gli impegni del *Fashion Pact* (cui Moncler ha aderito in data 23 agosto 2019) nonché la permanenza di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index* (all'interno del quale la Società nel 2019 si è posizionata al primo posto come *Industry Leader* del settore "*Textiles, Apparel & Luxury Goods*" *World and Europe*), focalizzati sulla "*carbon neutrality*", sulla riduzione della plastica monouso e sul riciclo del *nylon pre-consumer*.

Con riferimento alle informazioni sulla remunerazione applicata agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2019, la seconda sezione della Relazione riporta ogni dettaglio e commento rilevante.

Soddisfatti del risultato raggiunto, insieme alla Società, Vi presentiamo oggi una Politica coerente con il *purpose* aziendale ed in grado di allineare sempre di più gli interessi del *top management* a quelli di tutti gli *stakeholders* della Società. Unitamente ai Consiglieri Marco De Benedetti e Alessandra Gritti, cui va il mio personale ringraziamento per il costante e prezioso impegno profuso nel ruolo di componenti del Comitato, Vi ringrazio sin d'ora per il sostegno che vorrete dare alla Politica di Remunerazione programmata per il biennio 2020-2021.

Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione.

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	3
GLOSSARIO	7
INTRODUZIONE.....	9
SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	12
1. Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	12
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.....	12
B) Comitato Nomine e Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato	12
B-bis) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione	14
C) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	15
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	15
E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	18
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	24
G) Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili.....	24
H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	24
I) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società	27
J) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i>) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione <i>ex post</i>	28
K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	28
L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	29
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	30
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	30
O) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva	30
O-bis) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	31
2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale.	32

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	33
---	----

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	33
--	----

GLOSSARIO

Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler.
Azioni	Le azioni della Società.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> 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 o il Comitato	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.
EBIT	<i>Earnings Before Interest and Taxes</i> (Risultato Operativo). È un indicatore di redditività che si ottiene sottraendo dal margine operativo lordo gli ammortamenti e gli accantonamenti, senza considerare gli impatti derivanti dall'applicazione del nuovo principio contabile IFRS16.
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2019 a cui si riferisce la Relazione.
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 <i>management by objectives</i> 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, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale 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 politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.
Statuto	Lo statuto sociale vigente alla data della Relazione di Moncler.
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 10 febbraio 2020 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 6 febbraio 2020 e successivamente in data 12 maggio 2020, e previo parere favorevole del Comitato Parti Correlate riunitosi il 6 febbraio 2020, è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- a) la **Sezione I** illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. In particolare la Politica di Remunerazione:
 - (i) indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
 - (ii) definisce le diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il riconoscimento della remunerazione variabile;
 - (iii) specifica gli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali è possibile derogare e le condizioni procedurali in base alle quali, fermo quanto previsto in materia di operazioni con parti correlate, la deroga può essere applicata.

La durata della Politica di Remunerazione è allineata a quella della durata in carica del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, e resterà in vigore sino all'approvazione di una nuova politica per il successivo periodo.

- b) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'Esercizio, 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 16 aprile 2019 e resta in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), Marco De Benedetti (Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore non Esecutivo Indipendente, *Lead Independent Director* e Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), Nerio Alessandri (Amministratore non Esecutivo Indipendente), Roberto Eggs (Amministratore Esecutivo), Gabriele Galateri di Genola (Amministratore non Esecutivo Indipendente), Alessandra Gritti (Amministratore non Esecutivo Indipendente), Virginie Morgon (Amministratore non Esecutivo e Presidente del Comitato Parti Correlate), Diva Moriani (Amministratore non Esecutivo Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione),

Stephanie Phair (Amministratore non Esecutivo Indipendente), Guido Pianaroli (Amministratore non Esecutivo Indipendente) e Luciano Santel (Amministratore Esecutivo);

- 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 relativo all'Esercizio. 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. **Roberto Eggs**, Amministratore Esecutivo e *Chief Marketing & Operating Officer*,
 - iii. **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**”),
- d) sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
 - i. **Francesca Bacci**, *Operations & Supply Chain Director*, e
 - ii. **Andrea Tieghi**, *Senior Director of Worldwide Retail Business and Development*.
- e) Il Comitato Strategico è composto dagli Amministratori Esecutivi e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

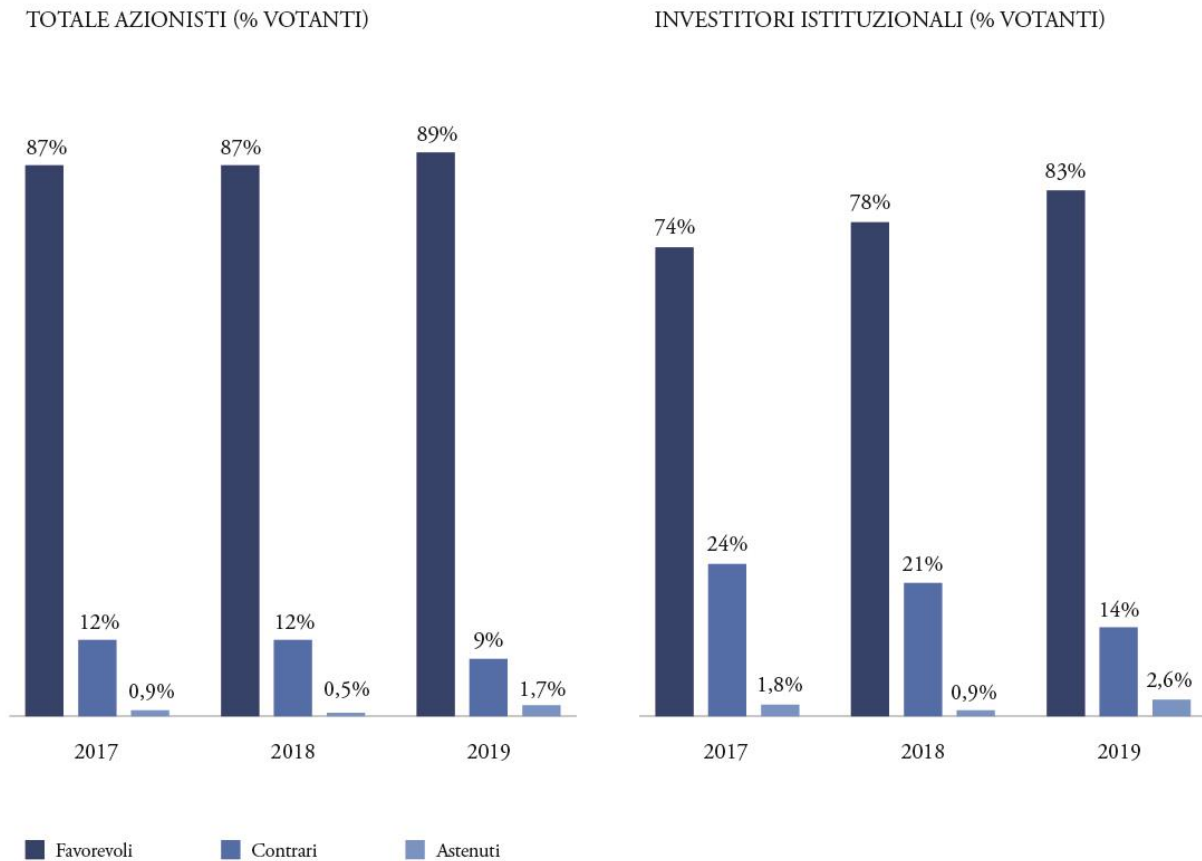
La Sezione I della presente Relazione, descrittiva della Politica di Remunerazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria convocata in data 11 giugno 2020, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio. Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione.

La Sezione II della presente Relazione, descrittiva dei compensi corrisposti, sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante della medesima Assemblea ordinaria convocata in data 11 giugno 2020 che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sarà chiamata a esprimersi, in senso favorevole o contrario.

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.

L'Assemblea degli azionisti del 16 aprile 2019, secondo quanto previsto dalla normativa allora vigente, ha espresso un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2019, all'88,716% dei votanti complessivi e all'83% dei soli investitori istituzionali.

Di seguito si riportano i risultati assembleari sulla Politica di Remunerazione di Moncler degli ultimi 3 anni.



Milano, 10 febbraio 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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, commi 3-bis e 3-ter, 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.

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

In data 16 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, in numero pari a 3, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Comitato è costituito dai seguenti 3 Amministratori non Esecutivi, tutti 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), Alessandra Gritti (Amministratore Indipendente) e Marco De Benedetti (Amministratore Indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato che tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione 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 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 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:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e formulare al Consiglio proposte in materia;
- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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*;
- d) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio.

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 Nomine e 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.

B-bis) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione

La Politica si compone di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita della Società e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Moncler. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Il pacchetto retributivo offerto alla generalità dei dipendenti include un'ampia offerta di *benefit*, che includono assicurazioni sulla vita, piani pensione e programmi di prevenzione volti a migliorare il benessere delle persone. I *benefit* offerti da Moncler ai propri dipendenti sono legati alla categoria professionale di appartenenza, prescindono quindi dalla tipologia di contratto (tempo determinato, indeterminato; tempo pieno, *part time*) e seguono linee guida applicate a livello internazionale, con possibili variazioni a seconda della politica locale del Paese di riferimento.

La remunerazione del 94% della popolazione composta da *professional*, *manager*, *executive* e *senior executive* si compone di una componente fissa, valorizzata secondo i criteri sopra menzionati, e di una componente variabile, volta a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di natura economico-finanziaria e qualitativa, valutati sulla base di un sistema di *balance score card* e strettamente legati ai progetti strategici della Società.

Moncler assicura inoltre:

- a) un ambiente di lavoro sicuro, funzionale e piacevole: nelle sedi e nei negozi Moncler vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza. In tema di salute e sicurezza dei lavoratori, Moncler ha ottenuto nel 2016 la certificazione OHSAS per gli uffici e i negozi in Italia nonché per il polo logistico sito in Piacenza; tale certificazione, mantenuta nel tempo, è stata estesa nel corso del 2017 all'unità produttiva in Romania, nel corso del 2018 a tutti gli uffici e negozi in Europa e Stati Uniti; nel corso dell'Esercizio è stata estesa con il nuovo *standard* ISO 45001, a tutti gli uffici e i negozi nel mondo (esistenti al 2018 ad esclusione degli *shop-in-shop* presenti nelle *Region* APAC, Americas, Korea e Giappone);
- b) modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, facendo leva su spazi e tecnologie *smart*, permettendo maggior vicinanza a livello globale e assicurando continuo apporto di valore per l'azienda e gli individui;
- c) la possibilità concreta di orientare il proprio sviluppo individuale e professionale, grazie ad una valutazione della *performance* periodica e strutturata; ad un ecosistema di *learning* continuo, che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze; alla dimensione globale, che consente di affrontare sfide continue, complesse e innovative, aprendo grandi opportunità di crescita.

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 ad obiettivi non finanziari nonché 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;
- e) promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione 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'obiettivo 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 costruita per remunerare in maniera significativa risultati che eccedono i *target*, diminuendo il proprio valore quando questi non sono raggiunti. Essa è corrisposta entro limiti massimi.

La componente variabile della retribuzione è articolata in una componente di breve termine (MBO) ed una componente di lungo termine (piani di incentivazione azionaria). Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima e prevede un periodo adeguato di differimento poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del periodo di differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

Detti piani di remunerazione basati su azioni sono 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 e Dirigenti Strategici mantengono – sino al termine del mandato per i primi e per almeno 24 mesi per i secondi – una quota delle Azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto i. Qualora i beneficiari dei piani azionari (siano essi Amministratori Esecutivi o Dirigenti Strategici) siano stati assegnatari, al termine del *vesting period*, di somme in denaro in luogo – in tutto o in parte – delle azioni, sono obbligati a reinvestire dette somme in azioni della Società da detenere coerentemente con i termini di cui sopra.

Gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli 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;

- d) 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. La predisposizione delle linee guida e la valutazione delle politiche attuate sono effettuate con il supporto di primarie società di consulenza internazionali indipendenti e altamente specializzate, utilizzando specifici *benchmark* retributivi. Moncler ha dunque identificato un *panel* di società confrontabili con Moncler idoneo a fungere da riferimento chiaro e solido per una definizione competitiva della Politica di Remunerazione. Il *benchmark* retributivo viene effettuato sulla base di una solida e comprovata metodologia di valutazione delle posizioni organizzative, che consente di pesare ciascun ruolo, permettendo confronti coerenti sia interni, anche a livello globale, che esterni, assicurando un allineamento competitivo con il mercato di riferimento.

Di seguito viene rappresentata l'incidenza, in termini percentuali, della componente fissa, della componente variabile di breve termine e della componente variabile di lungo termine sul pacchetto retributivo del Presidente e Amministratore Delegato, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche.

Pay-mix

Carica	%Remunerazione fissa	% Incentivo di breve termine	% Incentivo di lungo termine
Presidente e Amministratore Delegato	31%	21%	48%
Amministratore Esecutivo e <i>Chief Marketing & Operating Officer</i>	34%	17%	49%
Amministratore Esecutivo e <i>Chief Corporate & Supply Officer</i>	25%	13%	62%
2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ^(*)	36%	12%	52%

^(*) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati in forma aggregata.

La Politica di Remunerazione contempla i seguenti istituti:

a) **Indennità per la cessazione anticipata del rapporto o per il suo mancato rinnovo (c.d. accordi di parachute)**

Ci si riferisce alla eventualità che i contratti di lavoro stipulati con Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori Esecutivi 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). Detti accordi possono trovare applicazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Amministratori Esecutivi. La previsione di tali indennità è tuttavia subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione;

b) **Patti di non concorrenza**

Attualmente, la previsione di Patti di non concorrenza è contemplata solo nei confronti di parte della cd. "prima linea" (*manager* e dirigenti) e non coinvolge 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*;

c) **Meccanismi di *claw back* / *malus***

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));

d) Erogazione di *entry bonus*

Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito a selezionate figure di elevato profilo (ivi inclusi, quindi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori Esecutivi) un *entry bonus* in tutto o in parte garantito e in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

Rispetto alla previgente Politica di Remunerazione relativa all'Esercizio, la durata della presente Politica di Remunerazione è allineata a quella della durata in carica del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, avrà efficacia sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, restando in vigore sino all'approvazione di una nuova politica per il successivo periodo.

Nel corso dell'Esercizio Moncler ha condotto un'attività di *engagement* sui temi di remunerazione e governo societario in genere con i principali *Proxy Advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale sociale della Società. Nella definizione della Politica di Remunerazione di cui alla presente Relazione, la Società, tenendo conto delle considerazioni emerse nel corso di tale attività, nonché delle *best practice* nazionali ed internazionali, ha mantenuto invariati gli elementi cardine della Politica e, allo stesso tempo, ha apportato talune novità volte a consolidare l'approccio responsabile della Società. In particolare, sono state introdotte alcune sostanziali modifiche nel sistema di incentivazione di lungo termine e, nello specifico, rispetto al nuovo piano azionario denominato "Piano di *Performance Shares* 2020", soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che si terrà il prossimo 11 giugno 2020, come descritto nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob.

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;
 - (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

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).

L'azienda si è dotata di un sistema di remunerazione complessiva semplice e chiaro, che utilizza criteri di *performance* trasparenti e direttamente legati agli obiettivi di breve e di lungo periodo, in grado di allineare gli interessi dei beneficiari con gli interessi degli azionisti. Inoltre, la remunerazione complessiva è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili a ruoli analoghi.

Le diverse componenti retributive risultano bilanciate e coerenti con la filosofia dell'azienda che intende conferire alla componente variabile della remunerazione un peso ed una valenza significativi. 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.

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 un meccanismo di differimento del pagamento.

I *benefit* sono finalizzati ad integrare il pacchetto retributivo con componenti coerenti con lo *status* del beneficiario volte a tutelare in senso lato il benessere del beneficiario. I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli delle responsabilità attribuite.

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.

La Politica prevede la possibilità di attribuire agli Amministratori di ulteriori compensi per l'eventuale incarico di Amministratore di società controllate da Moncler.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate da Moncler è strutturata in modo tale da attrarre e trattenere Dirigenti altamente qualificati, in grado di sostenere gli obiettivi di sviluppo, eccellenza e innovazione dell'azienda.

Le proposte relative ai compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono sempre sottoposte dalla Direzione Risorse Umane al vaglio del Comitato Nomine e Remunerazione. Nel caso di Dirigenti con Responsabilità Strategiche che riportino poi gerarchicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, le proposte relative alle retribuzioni 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.

La componente variabile consiste in (a) un incentivo annuale (*i.e.*, l'MBO) e (b) nell'applicazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF. Anche la componente variabile è sottoposta dalla Direzione Risorse Umane al vaglio del Comitato Nomine e Remunerazione. Nel caso di Dirigenti con Responsabilità Strategiche che riportino poi gerarchicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, le proposte relative a dette componenti vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

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 esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

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

I *benefit* sono finalizzati ad integrare il pacchetto retributivo con componenti coerenti con lo *status* del beneficiario volte a tutelare in senso lato il benessere del beneficiario. I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e in coerenza con le normative vigenti, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli delle responsabilità attribuite.

La Politica prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori compensi per l'eventuale incarico di Amministratore di società controllate da Moncler.

Struttura degli MBO degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il sistema MBO ha una funzione di incentivazione di breve periodo, ed è costruito per remunerare in maniera significativa risultati che eccedono *target* predefiniti, diminuendo il proprio valore quando i *target* non sono raggiunti. Esso ha l'obiettivo di focalizzare gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sugli obiettivi chiave per lo sviluppo del *business*, siano essi economico-finanziari, ovvero legati a progetti, attività e processi utili alla creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi di tutti gli *stakeholder* rilevanti per la Società.

Tale sistema si compone di due dimensioni, una collettiva, per incentivare *performance* che apportino un incremento di valore per l'azienda, e una individuale, per riconoscere l'apporto di ognuno nell'ambito del proprio diretto perimetro di responsabilità e influenza. Per premiare i risultati che eccedono i *target*, il sistema prevede delle curve di *performance* e l'applicazione di moltiplicatori.

Elementi chiave	Descrizione
Eleggibilità e Pay Mix	- Eleggibilità: sulla base del sistema di bande organizzative di Moncler^(*) - Pay Mix: la parte variabile deve avere un peso crescente al crescere della banda organizzativa di appartenenza
Struttura	Un sistema su 2 livelli: - Indicatori collettivi: economico/finanziari - Indicatori individuali: <i>Balance Score Card</i> (Finanziari/processi/progetti)
Performance	- Curva per premiare le <i>over performance</i> economico/finanziarie - Moltiplicatore legato all'Ebit di Gruppo

(*) Basato su pesature organizzative effettuate secondo metodologie riconosciute a livello internazionale.

La struttura e il peso degli indicatori finanziari varia a seconda della banda organizzativa di appartenenza; il peso massimo di tali indicatori è pari all'85% con riferimento al Presidente e Amministratore Delegato, agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente ed in linea con i diversi ruoli da questi ricoperti.

Carica	Finanziari Collettivi	Finanziari Individuali	Totale Finanziari	Qualitativi, quantitativi, progettuali
Presidente e Amministratore Delegato	85%	n.a.	85%	15%
Amministratore Esecutivo e Chief Marketing & Operating Officer	85%	n.a.	85%	15%
Amministratore Esecutivo e Chief Corporate & Supply Officer	85%	n.a.	85%	15%
2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche^(*)	da 30% a 50%	da 30% a 35%	da 60% a 85%	da 15% a 40%

(*) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati in forma aggregata.

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'EBIT consolidato di Gruppo) oltre ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi il rispetto di determinati obiettivi di cui al Piano di Sostenibilità (descritto all'interno della Dichiarazione consolidata non finanziaria di cui al D. Lgs. n. 254/2016) e, per quanto riguarda il criterio di *people engagement*, obiettivi basati sui risultati dell'indagine svolta sul grado di soddisfazione dei dipendenti ("MONVoice").

Per incentivare il conseguimento di obiettivi distintivi e incentivare ulteriormente il contributo al risultato aziendale, viene applicata una curva di *performance* legata esclusivamente agli indicatori di natura economico-finanziaria. Al valore finale dell'MBO, inoltre, è applicabile un effetto moltiplicatore, legato alla *performance* dell'EBIT di Gruppo nell'anno di riferimento, che agisce a partire dal raggiungimento del *target*. Entrambi gli effetti hanno un livello di *payout* massimo pari al 150%.

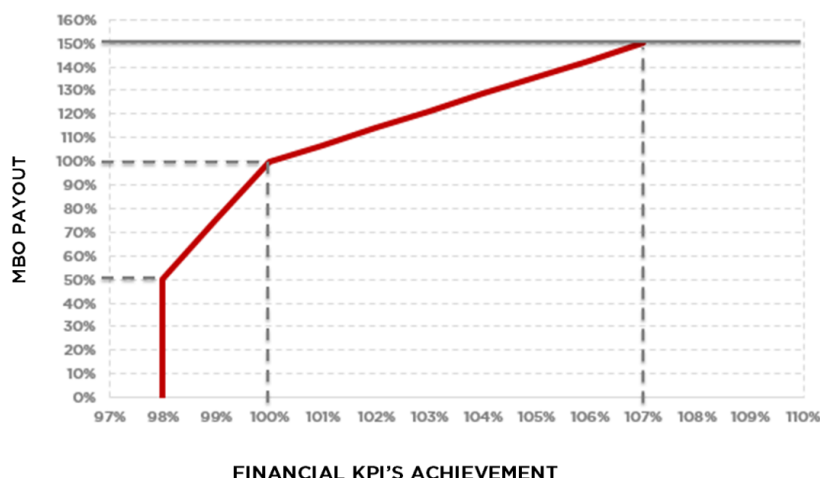
L'incentivo annuo può variare da un'incidenza di circa il 30%, ad un massimo del 50%, rispetto allo stipendio base.

L'MBO, inoltre, 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.

L'applicazione della curva e del moltiplicatore segue lo schema seguente:

Da	a	% <i>Payout</i>
	< 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% (**)

(*) Livello di attivazione moltiplicatore; (**) Livello massimo/cap



Lo schema degli obiettivi è il seguente:

Ruolo	Performance Collettiva		Performance Individuale	
Presidente e Amministratori Esecutivi	55%	Ebit Gruppo	10%	Sostenibilità
	30%	<i>Free Cash Flow</i> (*)	5%	<i>People engagement & enablement</i>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30%	Ebit Gruppo	da 30% a 35%	Finanziario (Funzione)
	da 0 %	<i>Free Cash Flow</i> (*)	10%	Sostenibilità
	a 20%		5%	<i>People engagement & enablement</i>
			da 0% a 25%	Strategici di Funzione

(*) Pre IFRS16 e al netto di variazioni di altri crediti, debiti correnti e non correnti.

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 (comprensivo dell'eventuale effetto moltiplicatore di cui al sopra descritto meccanismo di *over performance*).

Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro, al fine di incrementare il potenziale di *attraction* e *retention*, potrà essere attribuito un *bon* 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 beneficiario di detto *bonus* 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.

Con riferimento al Presidente e Amministratori Esecutivi ciascun obiettivo sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

Ruolo		Obiettivi	Minimo	KPI Target	Massimo
Presidente e Amministratori Esecutivi	Performance Collettiva	Peso			
		55% Ebit Gruppo	-2%	Target da Budget	+7%
		30% Free Cash Flow (*)	-2%	Target da Budget	+7%
	Performance Individuale	10% Sostenibilità		Target	
		5% People engagement & enablement		Target	

(*) Pre IFRS16 e al netto di variazioni di altri crediti, debiti correnti e non correnti.

Fermo restando quanto sopra illustrato, si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Moncler, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, hanno comunicato la decisione di rinunciare per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), anche come segno di solidarietà nei confronti dell'azienda e dei propri dipendenti.

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato 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 vengono assegnate le componenti variabili

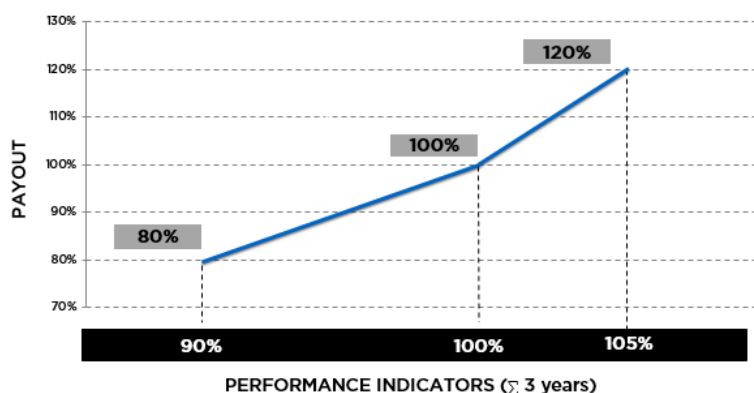
Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

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

Coerentemente con la Politica, anche gli strumenti di incentivazione variabile di lungo periodo sono legati al raggiungimento di specifici obiettivi.

Tutti i piani di incentivazione in essere, riguardino essi l'assegnazione di Azioni o di opzioni, seguono impostazione di seguito rappresentata: viene identificata una barriera di accesso al raggiungimento del 90% del *target* fissato, che attiva un *payout* pari all'80%, e viene definito un *cap* di *payout* massimo al 120%, in corrispondenza di un raggiungimento del *target* al 105%.

Piano di incentivazione	Condizioni di performance	Curva di performance	Curva di payout
Piano di <i>Performance Stock Option</i> 2015	Ebitda di Gruppo	90% - 105%	80% - 120%
Piano di <i>Performance Shares</i> 2016-2018	EPS	90% - 105%	80% - 120%
Piano di <i>Performance Shares</i> 2018-2020	EPS	90% - 105%	80% - 120%



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.

Per quanto riguarda l'indicazione della componente variabile dei compensi connessa al raggiungimento degli obiettivi della Società, distinta in base al livello di conseguimento degli stessi, si veda il precedente Paragrafo E).

Inoltre, in occasione della prossima Assemblea convocata per l'11 giugno 2020, verrà sottoposto all'approvazione degli Azionisti un nuovo piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares* 2020" avente la seguente struttura.

Gli obiettivi saranno misurati secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare)

<u>KPI</u>	<u>Peso (%)</u>	-	<u>Performance / Payout (% di raggiungimento / % di assegnazione delle Azioni rispetto ai Diritti Moncler attribuiti)</u>		
			<u>Minimo</u>	<u>KPI Target</u>	<u>Massimo</u>
<u>Net Income</u> (*)	70	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
-		<i>Payout</i>	80	100	120

<u>KPI</u>	<u>Peso (%)</u>	-	<u>Performance / Payout (% di raggiungimento / % di assegnazione delle Azioni rispetto ai Diritti Moncler attribuiti)</u>		
			<u>Minimo</u>	<u>KPI Target</u>	<u>Massimo</u>
<u>Free Cash Flow</u> ^(**)	15	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		<i>Payout</i>	80	100	120
<u>ESG</u>	15	<i>Performance</i>	Raggiungimento di almeno due Indicatori ESG nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli Indicatori ESG nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli Indicatori ESG nel periodo di riferimento e inclusione di Moncler, per ciascun anno del periodo di riferimento, nel Dow Jones Sustainability Index
		<i>Payout</i>	80	100	120

(*) Pre IFRS 16

(**) Pre IFRS 16 e al netto di variazioni di altri crediti, debiti correnti e non correnti

Per ciascun obiettivo il grado di raggiungimento dell'obiettivo è calcolato secondo un criterio di interpolazione lineare tra valori minimo, target e massimo.

Il *payout* potenziale, calcolato al momento dell'assegnazione delle Azioni, in termini di percentuale del *base salary* ammonta circa al 110% (minimo), al 137% (*target*), al 164% (massimo).

Fermo quanto sopra illustrato, si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, Remo Ruffini, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, ha reso noto di rinunciare alla sua eventuale designazione quale beneficiario, nel corso dell'esercizio 2020, del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2020", in caso di approvazione del piano medesimo da parte dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020.

Moncler giudica il valore dei propri risultati anche dal modo in cui sono stati raggiunti, forti della convinzione che il successo è di lungo periodo solo se sa creare valore condiviso. Proprio su questa filosofia aziendale si fonda la volontà di integrare degli indicatori di valutazione di impatto ambientale all'interno del nuovo Piano di lungo periodo, che tiene altresì conto delle indicazioni fornite dal mercato alla Società nell'ambito dell'attività di *engagement*. L'*ESG Performance Indicator* fa riferimento al nuovo Piano di Sostenibilità, pubblicato

nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2019, che contiene gli indirizzi strategici per il medio-lungo termine in materia di sostenibilità. Nella definizione dei *driver* strategici e dei relativi impegni del nuovo Piano, Moncler ha tenuto in considerazione anche le priorità definite dal *Fashion Pact*, sottoscritto nel 2019 insieme ad altre aziende della moda e del tessile, per raggiungere obiettivi concreti in tre ambiti rilevanti per la tutela del pianeta: la lotta ai cambiamenti climatici, la protezione degli oceani e la salvaguardia della biodiversità. Coerentemente l'*ESG Performance Indicator*, si focalizza prioritariamente su tre sfide: la *carbon neutrality*, la riduzione della plastica monouso e il riciclo del *nylon pre-consumer*.

La neutralità climatica (*carbon neutrality*) è il risultato di un processo di monitoraggio, riduzione e compensazione delle residuali emissioni di CO₂ generate dall'Azienda nella sua gestione operativa diretta. La decisione di Moncler di diventare *carbon neutral*, rientra nello scope più ampio di ridurre i propri impatti ambientali e contribuire così alla lotta al *climate change*.

Il tema della plastica monouso, rappresenta invece, non solo una delle sfide globali più sentite negli anni recenti ma anche uno stimolo a promuovere l'economia circolare.

Così come recuperare gli scarti di *nylon (nylon pre-consumer)* durante il processo produttivo per riciclarli, in modo tale che possano diventare nuovamente materia prima, rappresenta un esempio virtuoso di impegno aziendale verso un'economia sempre più circolare. Per implementare, infatti, un modello circolare è necessario integrare la sostenibilità nel prodotto e nei processi agendo su diversi aspetti che vanno dalla scelta di materiali più eco-sostenibili, a iniziative per estendere la vita del prodotto, come ad esempio servizi di riparazione o progetti di "*second life*", alla progettazione del capo per favorire il recupero e il riciclo, fino ad arrivare alla sostenibilità dei processi produttivi, alla distribuzione e al *packaging* a basso impatto ambientale. Sfida che Moncler ha raccolto, inserendo l'economia circolare come uno dei suoi cinque impegni prioritari del Piano di Sostenibilità.

Inoltre l'*ESG Performance Indicator* prende in considerazione la *performance* di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index*, tra i più prestigiosi indici di sostenibilità al mondo. L'indice include solo le società valutate migliori nella gestione del proprio *business* secondo i criteri di responsabilità economica, sociale e ambientale presi in considerazione dall'*assessment* annualmente di *S&P Global*. Nel 2019 Moncler è stata inclusa per la prima volta negli indici *Dow Jones Sustainability World e Europe*, come *Industry Leader* del settore *Textile, Apparel e Luxury Goods* e ha ricevuto il *Gold Award* e il *Industry Mover Award* da parte di *S&P Global*.

La scelta di integrare l'*ESG Performance Indicator* conferma l'impegno dell'azienda a coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la responsabilità sociale ed ambientale e a sviluppare ulteriormente una cultura interna della sostenibilità, legandola a obiettivi concreti e misurabili.

Per ogni maggior dettaglio relativamente alle *performance* e agli impegni di sostenibilità di Moncler si rimanda alla Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2019.

Le caratteristiche essenziali del piano predetto sono dettagliate nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob a cui si rimanda, pubblicato insieme all'ulteriore documentazione sottoposta all'assemblea dell'11 giugno 2020 ai fini dell'approvazione del piano, disponibili sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance / Assemblea degli Azionisti*".

I) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società

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 e meccanismi di correzione *ex post*

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*).

La Società si riserva la possibilità di chiedere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti 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 rapporto 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.

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.

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

La Politica di Remunerazione, sino all'esercizio passato, prevedeva la possibilità di sottoscrivere unicamente con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche accordi disciplinanti *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione – anche anticipata – del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo (accordi di *parachute*). Tali accordi sono subordinati 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. 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 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 l'Amministratore Esecutivo e/o 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 dichiara 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 all'Amministratore Esecutivo e/o 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.

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 appartenenti a *panel* del comparto *Fashion & Luxury* (si veda la Tabella sottostante),

italiane ed estere, rilevanti per dimensioni, *track record*. Tra esse si citano Burberry Group PLC, Hermès International S.A, Hugo Boss AG, Kering S.A., Salvatore Ferragamo S.p.A., LVMH.

<i>Fashion & Luxury - Panel 2019</i>
Balenciaga
Bottega Veneta
Burberry
Christian Dior
Ermenegildo Zegna
Fendi
Gucci
Loro Piana
Louis Vuitton
LVMH
Prada
Richemont
Saint Laurent
Salvatore Ferragamo
Tod's
Valentino

O-bis) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Moncler guarda con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione. Tuttavia, qualora si configurino circostanze eccezionali (come definite dall'art. 123-ter del TUF), quali per esempio l'esigenza di attrarre e trattenere le figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, nonché l'esigenza di motivare tali figure rispetto a specifici KPI's che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti, la Società ritiene opportuno che si possa procedervi, trovando applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata da Moncler in materia di operazioni con parti correlate.

Tali deroghe possono riguardare, tra l'altro (a) l'attribuzione di un *bonus* annuale (in sostituzione o in aggiunta a quello già previsto dalla Politica) connessa a obiettivi di *performance* e a parametri quantitativi diversi da quelli di cui alla Politica nonché (b) l'adozione di un sistema di incentivazione diverso da quello basato sull'assegnazione di Azioni.

2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 8.C.4 del Codice di Autodisciplina.

Poiché l'Assemblea ordinaria convocata in data 11 giugno 2020, sarà chiamata a deliberare il rinnovo dell'organo di controllo nonché, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, la remunerazione per l'intera durata dell'incarico, il Collegio Sindacale ha trasmesso alla Società un documento riepilogativo delle attività espletate nel corso dell'incarico utile alla valutazione da parte degli Azionisti della Società dell'adeguatezza del compenso dei componenti del Collegio Sindacale. Tale valutazione evidenzia che, in considerazione delle caratteristiche dimensionali, dell'articolazione della struttura organizzativa nonché della remunerazione complessiva riconosciuta agli Amministratori non esecutivi della Società per l'attività svolta, sia all'interno dell'organo di amministrazione, sia nell'ambito dei Comitati endo-consiliari, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale risulti sostanzialmente adeguata e proporzionata anche all'impegno costantemente profuso nella partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari. Considerata tuttavia la crescita dimensionale della Società e l'aumentata complessità della struttura organizzativa, in considerazione anche delle correlate responsabilità del Collegio e del numero, durata e punti all'ordine del giorno delle riunioni cui il Collegio è chiamato a partecipare, il Collegio ha invitato la Società a valutare l'opportunità di procedere ad un eventuale adeguamento del compenso riconosciuto al Collegio medesimo.

Gli Azionisti della Società riuniti in sede assembleare in data 11 giugno 2020, saranno chiamati, tra l'altro, a determinare il compenso dei componenti del Collegio Sindacale tenendo in considerazione le raccomandazioni contenute nell'art. 8 del Codice di Autodisciplina, fermi restando i limiti dell'art. 2402 del Codice Civile.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI 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.

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 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 rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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.

1.1 Composizione della Remunerazione

Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria del 16 aprile 2019 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 ciascun **Amministratore Esecutivo** pari ad Euro 20.000,00 lordi annui;
- b) un uguale compenso fisso per ciascun **Amministratore non Esecutivo** pari ad Euro 40.000,00 lordi annui;
- c) un compenso fisso aggiuntivo per ciascun **membro dei Comitati interni al Consiglio** pari ad Euro 15.000,00 lordi annui per la partecipazione a ciascun Comitato.

Il compenso sopra indicato 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

Amministratori Esecutivi

Alla luce di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2019, 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 deliberato l'attribuzione di ulteriori emolumenti per gli Amministratori Esecutivi della Società.

Alla data della Relazione detti compensi aggiuntivi risultano così suddivisi:

- a) per il Presidente e Amministratore Delegato **Remo Ruffini** è previsto un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 1.500.000,00 e un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 1.000.000,00;
- b) per l'Amministratore Esecutivo **Luciano Santel** è previsto un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 180.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 130.000,00.

Inoltre, gli Amministratori Esecutivi Remo Ruffini, Luciano Santel e Roberto Eggs, oltre ai compensi sopra indicati, percepiscono i seguenti emolumenti dalla controllata Industries S.p.A. (“**Industries**”):

- a) **Remo Ruffini**, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Industries, percepisce un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 10.000,00;
- b) **Luciano Santel** percepisce:
 - i. in qualità di Amministratore Delegato di Industries un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 190.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 70.000,00;
 - ii. in qualità di *Chief Corporate & Supply Officer* un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 230.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 100.000,00;
- c) **Roberto Eggs** percepisce in qualità di *Chief Marketing & Operating Officer* un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 1.198.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 500.000.

Con riferimento all'Esercizio, l'MBO del Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e degli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs, alla luce dei risultati di EBITDA raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto derivante dall'applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato di Euro 495.755,00 lordi per Remo Ruffini, Euro 129.059,00 lordi (di cui Euro 44.781,00 lordi afferenti Moncler ed Euro 84.278,00 lordi afferenti Industries) per Luciano Santel ed Euro 247.878,00 lordi per Roberto Eggs.

Di seguito si riporta lo schema concernente gli obiettivi economico-finanziari e gli effetti derivanti dall'applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore

	Consuntivo obiettivo in Million €	Livello di Raggiungimento su obiettivo		
		Sotto il Target	Target	Oltre il Target
EBITDA	573		-	X
Free Cash Flow (*)	315		X	-

(*) Pre IFRS16 e al netto di variazioni di altri crediti, debiti correnti e non correnti.

Lo schema del *payout* e degli effetti derivanti dall'applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore sono i seguenti:

K€	MBO A TARGET	CURVA DI PERFORMANCE E MOLTIPLICATORE	TOTALE
Presidente e Amministratore Delegato	1.000.000	495.755	1.495.755
Amministratore Esecutivo e Chief Marketing & Operating Officer	500.000	247.878	747.878
Amministratore Esecutivo e Chief Corporate & Supply Officer	260.329 (*)	129.059	389.388

(*) Il valore considera la remunerazione variabile in Moncler ed in Industries, *pro rata temporis* per il 2019

Il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs sono inoltre beneficiari dei piani denominati “Piano di *Performance Shares* 2016-2018” e “Piano di *Performance Shares* 2018-2020”.

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

Al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e agli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs 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 5.636,00 per Remo Ruffini, Euro 18.845,00 per Luciano Santel ed Euro 19.321,00 per Roberto Eggs.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2017 ha nominato il Collegio Sindacale 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 ammonta per l'Esercizio a Euro 3.517.951,00 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 *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 21.613,00.

L'MBO costituisce un beneficio monetario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per l'Esercizio il valore erogabile è pari a Euro 321.500 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, l'MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla luce dei risultati di EBITDA raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto derivante dall'applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato complessivamente di Euro 148.667 lordi, rispetto all'importo erogabile a *target*.

K€	MBO A TARGET	CURVA DI PERFORMANCE E MOLTIPLICATORE	TOTALE
2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)	321.500	148.667	470.167

(*) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati in forma aggregata.

Tutti e due i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del “Piano di *Performance Shares* 2018-2020” descritto nella presente Relazione.

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Piano di *Stock Option Top Management* 2014-2018

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 Nomine e 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, e
- (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*). 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 e, in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di riferimento in misura superiore all'EPS *target*, ha trovato effetto il moltiplicatore di cui alla curva di *over performance* e sono state attribuite 504.000 azioni a Remo Ruffini, 216.000 azioni a Roberto Eggs e 216.000 azioni a Luciano Santel.

Alla data della Relazione, i Diritti Moncler complessivamente attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammontano a n. 144.000.

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, e
- (iii) n. 177.545 “Diritti Moncler” complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'epoca della assegnazione (*Chief Marketing & Operating Officer* e *Senior Director of Retail Business and Development*).

Quanto sopra indicato, a seguito della nomina di Roberto Eggs quale Amministratore Esecutivo di Moncler e della nomina di Francesca Bacci quale Dirigente con Responsabilità Strategiche, risulta modificato come segue:

- (i) n. 186.423 “Diritti Moncler” a Remo Ruffini,
- (ii) n. 118.363 “Diritti Moncler” a Luciano Santel,
- (iii) n. 118.363 “Diritti Moncler” a Roberto Eggs e
- (iv) n. 118.364 “Diritti Moncler” complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Operations & Supply Chain Director* 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”.

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

Sussiste un accordo di *parachute* con un Amministratore Esecutivo per il caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

* * *

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 partecip. 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 e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.520.000 ⁽¹⁾		1.495.755 ⁽³⁾		5.636 ⁽⁴⁾		3.021.391	3.498.334	
Compensi da controllate e collegate				10.000 ⁽²⁾						10.000		
Totale				1.530.000		1.495.755		5.636		3.031.391	3.498.334	
Marco De Benedetti	Vice Presidente e Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	34.356 ⁽⁹⁾					74.356		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	34.356					74.356		
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000						40.000		
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.192 ⁽⁷⁾						14.192		
Compensi da controllate e collegate				1.198.000 ⁽⁸⁾		747.878 ⁽⁵⁾		19.321 ⁽⁴⁾		1.965.199	2.722.508	

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partecip. 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 e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Totale				1.212.192		747.878		19.321		1.979.391	2.722.508	
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	15.000 ⁽¹⁰⁾					55.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	15.000					55.000		
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				28.384	10.644 ⁽¹⁴⁾					39.028		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				28.384	10.644					39.028		
Virgine Morgon	Amministratore non Esecutivo	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				34.192	15.000 ⁽⁶⁾					49.192		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				34.192	15.000					49.192		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
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		

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
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	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000 ⁽¹⁵⁾					70.000		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				40.000	30.000					70.000		
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	2019	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				170.247 ⁽¹⁾		135.110 ⁽³⁾				305.357		
Compensi da controllate e collegate				420.000 ⁽¹³⁾		254.278 ⁽³⁾		18.845 ⁽⁴⁾		693.123	2.095.656	
Totale				590.247		389.388		18.845		998.480	2.095.656	
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo ⁽¹⁶⁾	2018	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				94.222 ⁽¹⁷⁾		43.438 ⁽³⁾		15.223 ⁽⁴⁾		152.883	173.784	
Compensi da controllate e collegate				2.904 ⁽¹⁸⁾						2.904		
Totale				97.126		43.438		15.223		155.787	173.784	
Juan Carlos Torres Carretero	Amministratore Non Esecutivo ⁽¹²⁾	2019	Approvazione bilancio									

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partecip. 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 e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
			31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				5.808						5.808		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				5.808						5.808		
Riccardo Losi	Presidente	2019	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	2019	Approvazione bilancio 31/12/2019									
Compensi nella società che redige il bilancio				41.000						41.000		
Compensi da controllate e collegate				22.000 ⁽¹⁹⁾						22.000		
Totale				63.000						63.000		
Antonella Suffriti	Sindaco effettivo	2019	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)		2019	Tempo indeterminato									

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenz a della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partic. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁽⁵⁾		Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentive	Partecipazi one agli utili						
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate				1.017.406		470.167 ⁽³⁾		21.613 ⁽⁴⁾		1.509.186	2.008.765		
Totale				1.017.406		470.167		21.613		1.509.186	2.008.765		

(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

(3) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2020, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2019 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi

(4) I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa

(5) 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*.

(6) Di cui Euro 4.356 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 10.644 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

(7) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler

(8) Compenso per la carica di *Chief Marketing & Operating Officer* in Industries

(9) 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 4.356 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

(10) Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler

(11) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione ed Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler

(12) In data 20 marzo 2019, il consigliere Juan Carlos Torres Carretero ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato dalla carica; il compenso è calcolato *pro rata temporis*.

(13) Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione e *Chief Corporate & Supply Officer* di Industries

(14) Compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler.

(15) 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.

(16) In carica fino alla data di approvazione del bilancio 2018 da parte dell'Assemblea (i.e., 16 aprile 2019), tutti i compensi esposti in tabella sono considerati *pro-rata temporis* fino a questa data.

(17) Di cui 5.808 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler *pro rata temporis* al 16 aprile 2019.

(18) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione in Industries *pro rata temporis* al 16 aprile 2019.

(19) Compenso come Sindaco di Industries

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

Le opzioni di cui al Piano di *Performance Stock Option* 2015 da indicare nella Tabella in esame sono state interamente esercitate e pertanto non vi è alcun dato da riportare.

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 vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti 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 di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value ⁽⁴⁾
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio											504.000	18.103.680	608.244
Compensi da controllate o collegate													
Totale												18.103.680	608.244
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio			186.423	⁽¹⁾									2.890.091
Compensi da controllate o collegate													
Totale													2.890.091
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			70.000	⁽²⁾							216.000	8.043.840	887.542
Totale												8.043.840	887.542
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			118.363										1.834.966

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 ⁽⁴⁾
Totale													1.834.966
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate											216.000	8.043.840	260.676
Totale												8.043.840	260.676
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			118.363										1.834.980
Totale													1.834.980
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio											144.000	5.362.560	173.784
Compensi da controllate o collegate													
Totale												5.362.560	173.784
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo ⁽³⁾	Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio			29.591										458.745
Compensi da controllate o collegate													
Totale													458.745
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽²⁾		Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													

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 ⁽⁴⁾
Compensi da controllate o collegate											144.000	5.362.560	173.784
Totale												5.362.560	173.784
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Piano di Performance Share 2018-2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate			118.364										1.834.981
Totale													1.834.981

- (1) 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.
- (2) 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, per effetto del superamento di detto target, si è applicata una curva di over-performance del 20% sui diritti attribuiti; il periodo di assegnazione del piano è iniziato 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: il periodo di assegnazione del piano inizierà a febbraio 2020.
- (3) In carica fino alla data di approvazione del bilancio 2018 (*i.e.*, al 16 aprile 2019), tutti i compensi esposti in tabella sono considerati *pro-rata temporis* fino a questa data.
- (4) 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*.

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 e Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2019)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.495.755		2019				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			1.495.755						
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2019)							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate			747.878		2019				
Totale			747.878						
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2019)							
Compensi nella società che redige il bilancio			135.110		2019				
Compensi da controllate e collegate			254.278		2019				
Totale			389.388						
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2019)							
Compensi nella società che redige il bilancio			43.438		2019				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			43.438						
Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Incentivo annuale (MBO 2019)							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate			470.167		2019				
Totale			470.167						

(1) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2020, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio 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 31/12/2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2019
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	70.000	504.000 ¹	422.352	151.648
		Indiretto Azioni ordinarie ²		66.921.551	-	8.906.538 ³	58.015.013
Marco De Benedetti	Vice Presidente e Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	30.000	364.214 ⁴	284.082	110.132
		Indiretto Azioni ordinarie					
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

¹ Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2016-2018.

² La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni S.r.l., partecipata all'87,2% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

³ Nello specifico: 1.484.320 azioni sono state assegnate ad Acamar S.r.l. a seguito del recesso di quest'ultimo da Ruffini Partecipazioni S.r.l. mentre 7.422.218 sono state assegnate a Venezia Investments Pte Ltd. a seguito del recesso parziale di quest'ultimo da Ruffini Partecipazioni S.r.l., in conformità a quanto previsto dal patto parasociale le cui informazioni essenziali sono pubblicate sul sito della Società nella sezione "*Governance / Documenti e procedure*".

⁴ Di cui 216.000 azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2016-2018

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2019
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Virginie Morgon	Amministratore Non Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	9.770			9.770
		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		-	-	-	-
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	216.000 ⁵	117.155	98.845
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	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		-	-	-	-

⁵ Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2016-2018

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 31/12/2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2019
1	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	49.000	144.000 ⁶	169.000	24.000
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

⁶ Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del Piano di *Performance Shares* 2016-2018.