



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 illustrativa degli Amministratori sul quarto argomento all'ordine del giorno dell'Assemblea convocata in sede ordinaria per il giorno 11 giugno 2020, in unica convocazione.

Argomento n. 4 all'ordine del giorno– **Piano di incentivazione basato su azioni avente ad oggetto azioni ordinarie di Moncler S.p.A. denominato “Piano di *Performance Shares* 2020” riservato agli amministratori esecutivi, ai dirigenti con responsabilità strategiche, ai dipendenti, e/o ai collaboratori e/o i consulenti di Moncler S.p.A. e delle società da questa controllate. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in Assemblea ordinaria per sottoporre alla vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “Piano di *Performance Shares* 2020” (il “**Piano**”) riservato ad Amministratori Esecutivi, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dipendenti, collaboratori e consulenti di Moncler S.p.A. (“**Moncler**” o la “**Società**”) e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del Testo Unico della Finanza (le “**Società Controllate**”), da attuarsi mediante assegnazione gratuita di azioni ordinarie Moncler (le “**Azioni**”), al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, al cui servizio saranno utilizzate: (i) azioni proprie oggetto di acquisto a fronte di autorizzazione assembleare di cui all'art. 2357 del Codice Civile concessa di volta in volta dall'Assemblea; e (ii) azioni rivenienti dall'aumento di capitale ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'11 giugno 2020 per un importo massimo di nominali Euro 400.000 e per massime n. 2.000.000 azioni, per la cui delibera sarà altresì richiesto all'Assemblea il conferimento di apposita delega al Consiglio di Amministrazione *ex art.* 2443 del Codice Civile.

La proposta di aumento di capitale *ex art.* 2349 del Codice Civile a servizio del Piano, unitamente alla descrizione dei termini e condizioni dello stesso, sono illustrati da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A, del regolamento in adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”) che verrà messa a disposizione del pubblico mediante pubblicazione sul sito *Internet* della Società www.monclergroup.com, nella Sezione “*Governance / Assemblea degli Azionisti*” nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it nei termini fissati dai regolamenti di settore. Per maggiori informazioni sull'aumento di capitale a servizio del Piano si rinvia a tali documenti e a quanto sinteticamente illustrato nel successivo punto 2. Tale proposta sarà sottoposta all'esame e all'approvazione dell'Assemblea della Società dell'11 giugno 2020 in sede straordinaria (di seguito l’“**Assemblea Straordinaria**”).

Il documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e sarà consultabile sul sito *Internet* della Società www.monclergroup.com, nella Sezione “*Governance / Assemblea degli Azionisti*” nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it, unitamente alla presente relazione.

1) Ragioni che motivano l'adozione del Piano

I piani di remunerazione basati su azioni, secondo le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, costituiscono un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e per i dipendenti al fine di mantenere elevate e migliorare i livelli di *performance* nonché contribuire ad aumentare la crescita ed il successo delle società.

2) Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* (gli “**Obiettivi di Performance**”), all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Ciò fermo restando che il numero di Azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al

livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

Le Azioni oggetto di assegnazione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun beneficiario del Piano (il “**Beneficiario**”) a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

In termini di impatto sul capitale azionario di Moncler ad oggi sottoscritto e versato, l’integrale sottoscrizione dell’aumento del capitale sociale a servizio del Piano *ex art.* 2349 Codice Civile, assumendo che non vengano posti in essere ulteriori aumenti di capitale, determinerebbe per gli azionisti della Società una diluizione pari allo 0,8% dell’attuale capitale sociale.

Per l’esecuzione del Piano, come sopra indicato, sarà sottoposta all’Assemblea Straordinaria, quale unico punto all’ordine del giorno della stessa, la proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2443 del Codice Civile., per un periodo di cinque anni dalla data di deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale, in via gratuita e scindibile ai sensi dell’art. 2349 del Codice Civile.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le Azioni al medesimo spettanti a seguito della verifica degli Obiettivi di *Performance* nei termini e con le modalità che saranno stabilite nel regolamento del Piano.

In luogo – in tutto o in parte - dell’assegnazione delle Azioni la Società si riserva il diritto di attribuire al Beneficiario una somma in denaro calcolata sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sul mercato telematico azionario come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la data di assegnazione delle Azioni o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell’art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società (la “**Somma Sostitutiva**”).

Per maggiori dettagli sul Piano, si rinvia al documento informativo sul Piano, redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

3) Destinatari del Piano

Il Piano è riservato agli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e/o dipendenti e/o collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni, di Moncler e delle sue Controllate, individuati dal Consiglio di Amministrazione e sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

A tale riguardo, 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, in caso di approvazione del Piano medesimo da parte dell’Assemblea degli Azionisti dell’11 giugno 2020.

Il numero dei Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario è definito valutando l’importanza strategica di ciascuno di essi in funzione della creazione di nuovo valore, considerando i seguenti elementi: (i) peso organizzativo del ruolo; (ii) *performance track* del titolare del ruolo; (iii) criticità di *retention*; (iv) *organisational fit and trust*; (v) talento e potenzialità.

4) Modalità e clausole di attuazione del Piano, con particolare riferimento alla sua durata e alle condizioni per l’assegnazione delle Azioni

Il Piano prevede uno o più Cicli di Attribuzione, fino ad un massimo di tre, e prevede per ciascuno di essi un *vesting period* di tre anni per la verifica degli Obiettivi di *Performance* (il “**Vesting Period**”) a cui è condizionata l’assegnazione delle Azioni stesse.

Gli Obiettivi di *Performance* sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità,

ciascuno per le parti di competenza, sulla base dei seguenti indicatori: (i) *Net Income*, (ii) *Free Cash Flow* e (iii) ESG (collettivamente, i “**KPI**” o gli “**Indicatori**”), e sono espressi dal rapporto tra i KPI realizzati rispetto ai KPI indicati come *target* nel *Vesting Period* di riferimento (i “**KPI Target**”).

In particolare, per ciascun Ciclo di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione di Moncler:

- dovrà aver provveduto (a) alla preventiva approvazione del *business plan* per il periodo triennale rispetto al quale andranno identificati gli Indicatori (i) *Net Income* e (ii) *Free Cash Flow* del *Vesting Period* di riferimento, nonché (b) alla preventiva definizione degli Indicatori ESG legati al Piano di Sostenibilità inclusivi degli impegni correlati all’adesione da parte di Moncler al *Fashion Pact*¹ per il periodo triennale del *Vesting Period* di riferimento;
- dovrà verificare il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, (x) con riferimento agli Indicatori (i) *Net Income* e (ii) *Free Cash Flow*, previa valutazione del Comitato per la Remunerazione e a seguito dell’approvazione del bilancio consolidato relativo all’ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento di ciascun Ciclo di Attribuzione, mentre (y) con riferimento agli Indicatori ESG, previa valutazione del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e a seguito dell’approvazione della dichiarazione non finanziaria consolidata relativa all’ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento di ciascun Ciclo di Attribuzione.

Inoltre, il raggiungimento degli Indicatori ESG dovrà essere verificato e confermato dal rilascio, da parte di un soggetto terzo indipendente nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità che agirà in qualità di revisore esterno (l’“**Advisor**”), di una *assurance letter* al termine di ciascun Ciclo di Attribuzione.

In caso di conseguimento da parte del Gruppo Moncler, al termine del *Vesting Period*, di KPI inferiori ovvero superiori ai KPI Target, il numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario sarà ridotto ovvero incrementato in misura proporzionale ai Diritti Moncler allo stesso attribuiti come indicato nella tabella che segue:

<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>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	Raggiungimento di tutti e tre gli Indicatori ESG	Raggiungimento di tutti e tre gli Indicatori ESG nel periodo di

¹ Ossia l'accordo a cui hanno aderito le principali aziende *leader* nel settore della moda e tessile a livello mondiale, inclusa Moncler. Il *Fashion Pact* è finalizzato a definire degli obiettivi globali e condivisi volti alla tutela del pianeta, focalizzandosi su tre macro ambiti: la lotta ai cambiamenti climatici, la protezione degli oceani e la salvaguardia della biodiversità.

<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>
			nel periodo di riferimento	nel periodo di riferimento	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).

Nel caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* minimi nel corso del *Vesting Period*, i Diritti Moncler si dovranno considerare a tutti gli effetti estinti.

Quale condizione per beneficiare del Piano, fatte salve specifiche eccezioni, il regolamento dello stesso prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza in essere tra i Beneficiari e la Società o una delle Controllate (il "**Rapporto**"). La cessazione del Rapporto incide sull'assegnazione delle Azioni, determinando, nelle ipotesi contemplate dal Piano, l'estinzione dei Diritti Moncler.

Il Piano prevede, inoltre, che al verificarsi, prima della Data di Assegnazione, di taluni eventi straordinari (cambio di controllo, promozione di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle Azioni di Moncler, revoca dalla quotazione delle Azioni di Moncler dal MTA (*delisting*)), i Beneficiari del Piano avranno diritto di richiedere l'assegnazione in via anticipata e *pro rata temporis* di un numero di Azioni, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance ai sensi del Regolamento del Piano.

5) **Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei Lavoratori di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350**

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

6) **Limiti al trasferimento dei Diritti Moncler e delle Azioni assegnate**

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

Il regolamento attuativo del Piano prevedrà ulteriori indicazioni in merito ai vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, in considerazione della presenza di clausole di *clawback*.

In particolare i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità

Strategica, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, avranno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente: (i) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato e; (ii) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione per almeno 24 mesi dalla Data di Assegnazione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

I Beneficiari Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai quali siano state attribuite Somme Sostitutive ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento avranno l'obbligo di reinvestire le Somme Sostitutive in Azioni della Società da detenere continuativamente alle condizioni e termini previsti dal presente articolo, decorrenti dalla data di acquisto delle Azioni.

* * *

Signori Azionisti,

alla luce di quanto sopra illustrato, Vi invitiamo ad assumere le seguenti deliberazioni: “L’*Assemblea di Moncler S.p.A.*

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione, predisposta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato;*
- *esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell’art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, che è stato messo a disposizione del pubblico secondo le modalità prescritte dalla disciplina regolamentare vigente,*

delibera

- (i) *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l’adozione del piano di incentivazione denominato Piano di Performance Shares 2020” avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo sul Piano;*
- (ii) *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al “Piano di Performance Shares 2020”, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per predisporre, adottare il regolamento di attuazione del piano, nonché modificarlo e/ o integrarlo, individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di diritti Moncler da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/ o attuazione del piano medesimo, nonché per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.”*

* * *

Milano, 22 aprile 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, Remo Ruffini