



MONCLER S.p.A.

PIANO DI *PERFORMANCE SHARES* 2026

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

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

PREMESSA

Il presente documento informativo (il **Documento Informativo**), redatto ai sensi dell'Art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il **Regolamento Emittenti**) ha ad oggetto il piano denominato "Piano di *Performance Shares* 2026" (il **Piano**) approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. (la **Società** o **Moncler**) in data 19 febbraio 2026 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 16 febbraio 2026.

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 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Oggetto di assegnazione saranno esclusivamente azioni proprie Moncler fino ad un massimo di circa 2.000.000 (duemilioni) di azioni acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ. che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea; ciò, fermo restando che il numero di azioni Moncler oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

Il Piano, in continuità con i precedenti piani di *performance shares*, è volto a perseguire l'obiettivo di allineare l'interesse dei Beneficiari (come di seguito definiti) a quello degli *stakeholder*, in un'ottica di medio-lungo termine e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile, come meglio illustrato di seguito nonché nella Relazione sulla Remunerazione disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezione "Governance / Assemblea degli Azionisti" e presso il meccanismo di stoccaggio "eMarket Storage".

L'approvazione del Piano sarà sottoposta all'Assemblea Ordinaria della Società convocata per il giorno 21 aprile 2026 ai sensi dell'Art. 114-*bis* del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 come successivamente modificato ed integrato (il **TUF**).

Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto sulla base del contenuto della proposta all'Assemblea di approvazione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 19 febbraio 2026 con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 16 febbraio 2026;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto di proposta di approvazione assembleare.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di "*particolare rilevanza*" ai sensi dell'Art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'Art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto tra i potenziali beneficiari del Piano rientrano, fra l'altro, Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come di seguito definiti) della Società e del Gruppo.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezione "Governance/Assemblea degli Azionisti" e presso il meccanismo di stoccaggio "eMarket Storage".

DEFINIZIONI

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

Amministratori Esecutivi	Gli amministratori della Società qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di CG nonché gli Amministratori investiti di particolari cariche.
Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler.
Azioni	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sull'EXM, codice ISIN IT0004965148.
Beneficiari	Gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti, i collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni di Moncler e delle Società Controllate, individuati quali beneficiari del Piano dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi del Regolamento.
Ciclo di Attribuzione	Il ciclo di attribuzione delle Azioni va (i) dall'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler (ii) all'eventuale assegnazione ai medesimi delle Azioni (a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2028).
Codice di CG	Il codice di <i>corporate governance</i> approvato a gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Il comitato controllo, rischi e sostenibilità costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler.
Comitato per la Remunerazione	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il consiglio di amministrazione in carica di Moncler.
Data di Assegnazione	Il Giorno Lavorativo in cui vengono assegnate gratuitamente le Azioni ai Beneficiari (conformemente a quanto previsto dal Regolamento) coincidente con il giorno successivo a quello in cui viene data comunicazione al Beneficiario del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> .
Diritto Moncler	Il diritto di ricevere 1 (una) Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
Documento Informativo	Il documento informativo relativo al Piano, redatto in conformità all'Art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS	I dirigenti che, ai sensi del Regolamento OPC, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo.
EXM	Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario),

	mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario diverso dal sabato, dalla domenica e dagli altri giorni nei quali gli istituti di credito non sono, di regola, aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo Moncler o Gruppo	Moncler unitamente alle sue Società Controllate.
Impegno di Indisponibilità	Il periodo nel corso del quale le Azioni assegnate agli Amministratori Esecutivi e/o ai DRS sono soggette ad un vincolo di indisponibilità ai termini del Regolamento.
Intermediario Finanziario	L'intermediario finanziario a cui Moncler e ciascun Beneficiario, nell'ambito del Piano e per effetto dell'accettazione del Regolamento, conferiscono mandato irrevocabile per l'amministrazione del Piano e delle Azioni assegnate a seguito della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> ai termini e alle condizioni del Regolamento.
MAR	Il regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato (<i>Market Abuse Regulation</i>), unitamente ai relativi regolamenti attuativi.
Moncler o Società	Moncler S.p.A.
Obiettivi di <i>Performance</i>	Gli obiettivi di <i>Net Income</i> , <i>Free Cash Flow</i> ed ESG riportati all'Art. 2.2 del Documento Informativo, al raggiungimento dei quali è subordinata l'assegnazione gratuita delle Azioni.
Piano	Il piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di <i>Performance Shares 2026</i> ", disciplinato dal Regolamento, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 21 aprile 2026 ai sensi dell'Art. 114- <i>bis</i> del TUF su proposta del Consiglio di Amministrazione formulata in data 19 febbraio 2026, previo parere del Comitato per la Remunerazione e con l'astensione degli Amministratori Esecutivi.
Politica di Remunerazione	La politica di remunerazione per l'esercizio 2026 sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del 21 aprile 2026.
Rapporto	Il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza in essere tra i Beneficiari e la Società o le Società Controllate.
Regolamento	Il regolamento che disciplina i termini di attuazione del Piano.
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come modificato.
Regolamento OPC	Il regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate adottato da Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 come da ultimo modificato.
Società Controllate	Ciascuna delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Società ai sensi dell'Art. 93 del TUF.

Somma Sostitutiva

La somma in denaro che la Società potrà corrispondere ai Beneficiari, in luogo (in tutto o in parte) delle Azioni di loro spettanza alla Data di Assegnazione, da calcolarsi sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni sull'Euronext Milan, come rilevati da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la Data di Assegnazione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'Art. 9 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.

Vesting Period

Il triennio cui si riferiscono gli Obiettivi di *Performance* che decorre dal 1° gennaio 2026 e termina il 31 dicembre 2028.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Alla data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Il Piano prevede che venga dato mandato al Consiglio di individuare, sentito il Comitato per la Remunerazione, i singoli Beneficiari.

Le informazioni previste dal paragrafo 1, Schema 7, dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite, ove necessario, con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del predetto Regolamento Emittenti, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti e in fase di attuazione del Piano stesso.

Ciò premesso si segnala quanto segue.

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

Alla data del Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

Ciò detto, il Piano è rivolto anche agli Amministratori Esecutivi, in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo in termini di creazione di valore, nonché con le finalità della Politica di Remunerazione.

L'individuazione nominativa dei Beneficiari, ivi inclusi gli Amministratori Esecutivi, così come la determinazione del numero di Diritti Moncler assegnati a ciascuno di detti Beneficiari (nonché qualsiasi ulteriore decisione inerente ai Beneficiari), sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione (con l'astensione di volta in volta degli Amministratori eventualmente interessati, e previo parere del Comitato per la Remunerazione) successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

L'indicazione nominativa degli Amministratori Esecutivi che saranno individuati nei termini di cui sopra, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'Art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Il Piano è rivolto anche ai dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti di Moncler e delle Società Controllate individuati in considerazione della rilevanza del ruolo da ciascuno di essi rivestito per il conseguimento degli obiettivi strategici di Moncler e del Gruppo.

Come precisato nel precedente Paragrafo 1.1, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Qualora tra i Beneficiari vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'Art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

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

a) *Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari. Come precisato nel precedente Paragrafo 1.1, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Ciò detto, si segnala che alla data del Documento Informativo Moncler non ha direttori generali.

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

Non applicabile in quanto non vi sono DRS che abbiano percepito nel corso dell'esercizio un compenso complessivo più alto del compenso più elevato attribuito tra i membri del Consiglio di Amministrazione.

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

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari. Come precisato nel precedente Paragrafo 1.1, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione a seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. Si segnala in ogni caso che il Piano, come detto, è destinato anche agli Amministratori Esecutivi. Tra gli Amministratori Esecutivi vi è anche il Presidente, Remo Ruffini, il quale, alla data del Documento Informativo, controlla di fatto la Società per il tramite di Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l. e Double R S.r.l., ai sensi dell'Art. 93 TUF.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Il Piano è destinato anche ai DRS. Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire indicazioni numeriche in relazione ai Beneficiari. Come precisato nel precedente Paragrafo, i Beneficiari saranno individuati, nei termini di cui sopra, dal Consiglio di Amministrazione a seguito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea. L'indicazione dei Beneficiari che saranno individuati tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le altre informazioni previste dal Paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'Art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

b) *Nel caso delle società di "minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti*

i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile in quanto Moncler non è qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'Art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento OPC.

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

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

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano, in continuità con i precedenti piani di *performance shares*, è volto ad allineare l'interesse dei Beneficiari a quello degli *stakeholder*, in un'ottica di medio-lungo termine e a perseguire uno sviluppo sostenibile, attraverso il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) correlare la componente variabile della remunerazione ad obiettivi di medio-lungo termine in un'ottica di creazione di valore per gli Azionisti e per gli *stakeholder*;
- b) sviluppare e valorizzare le sinergie di Gruppo;
- c) nell'ambito delle proprie politiche di *retention*, fidelizzare le proprie risorse chiave ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo;
- d) nell'ambito delle proprie politiche di *attraction*, attrarre figure manageriali e professionali di talento nei mercati nazionali ed internazionali, al fine di sviluppare e rafforzare ulteriormente le competenze chiave e distintive del Gruppo.

La creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo costituisce l'obiettivo primario della Società. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il Piano - basato sulla maturazione del diritto all'attribuzione gratuita di azioni dilazionata nel medio-lungo termine e su obiettivi di *performance* correlati alla creazione di valore, ai risultati economico-finanziari e alla sostenibilità del Gruppo - rappresenti lo strumento d'incentivazione e di fidelizzazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società, allineando gli interessi del *Top Management* a quelli degli Azionisti e degli altri *stakeholder*.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti. In particolare, il Piano prevede un *Vesting Period* triennale (fermo il successivo periodo di *lock-up* illustrato al Paragrafo 4.6 applicabile agli Amministratori Esecutivi e ai DRS).

2.2 e 2.2.1 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

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

Gli Obiettivi di *Performance* sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ciascuno per le parti di rispettiva competenza.

La seguente tabella descrive gli Obiettivi di Performance e il relativo peso:

KPI	DESCRIZIONE
NET INCOME (70%)	L'utile netto cumulato come risultante dal conto economico consolidato indicato nella relazione sulla gestione, Sez. "Andamento della Gestione", incluso nel bilancio consolidato del Gruppo Moncler.
FREE CASH FLOW (15%)	Il flusso di cassa cumulato come risultante dal rendiconto finanziario consolidato riclassificato indicato nella relazione sulla gestione, Sez. "Andamento della Gestione", inclusa nel bilancio consolidato del Gruppo Moncler pre-IFRS 16 e al netto di variazioni in altre attività / (passività).
ESG (15%)	- Il raggiungimento di una percentuale di almeno il 65% di filati e tessuti utilizzati nelle collezioni 2028 realizzato con materiali "preferred"¹ ; - l'utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili da parte del 50% dei fornitori chiave ² ; - il completamento di cinque programmi triennali dedicati alla popolazione aziendale, volti a promuovere la formazione continua e lo sviluppo delle competenze, nonché a consolidare il senso di appartenenza e il benessere delle persone del Gruppo È inoltre previsto, ai fini dell'eventuale raggiungimento dell'<i>over-performance</i>, un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della performance di sostenibilità da parte di una delle primarie società di <i>rating</i> ESG tra cui, ad esempio, S&P Global, CDP, MSCI, Sustainalytics, FTSE4Good ³.

Gli obiettivi di *Net Income* e il *Free Cash Flow* sono definiti sulla base del *Business Plan* 2026-2028 approvato dal Consiglio di Amministrazione (il **BP**) rispetto al quale verrà verificato il relativo livello di raggiungimento.

Livelli di performance e di payout

Per ciascuno degli Obiettivi di *Performance* è fissata una soglia minima, una soglia

¹ Materiali che mirano ad avere un minor impatto rispetto alle soluzioni convenzionali utilizzate dal Gruppo Moncler (per esempio riciclati, biologici, da agricoltura rigenerativa o certificati in linea con specifici standard).

² Fornitori selezionati sulla base dell'impatto emissivo, della rilevanza della spesa e dell'importanza strategica per il *business*.

³ Tale obiettivo è connesso all'ottenimento da parte di Moncler di un punteggio pari o superiore a 80 nello S&P Global Corporate Sustainability Assessment o in alternativa, all'ottenimento di un punteggio A- o A da parte del CDP Climate Change, all'ottenimento di un rating A o AA o AAA da parte di MSCI Research, al riconoscimento da parte di Sustainalytics dell'Industry Top-Rated Badge o Regional Top Rated badge, piuttosto che all'inclusione nella FTSE4Good Index Series. Qualora S&P Global apportasse modifiche metodologiche significative con impatto sullo scoring medio di settore, la soglia di 80 potrebbe essere adeguata di conseguenza.

target e una soglia massima. Gli Obiettivi di *Performance* operano in maniera indipendente l'uno dall'altro.

Per tutti gli Obiettivi di *Performance*, il conseguimento di risultati intermedi tra la soglia minima e quella *target* e tra la soglia *target* e quella massima determinano l'assegnazione del numero di Azioni calcolato su base proporzionale.

Il conseguimento di risultati inferiori alla soglia minima rispetto al singolo Obiettivo di *Performance* comporta la mancata attribuzione di un numero di Azioni pari al peso dell'Obiettivo di *Performance* non raggiunto. Nel caso in cui per nessuno degli Obiettivi di *Performance* venga raggiunta la soglia minima, i Diritti Moncler si dovranno considerare a tutti gli effetti estinti.

In caso di superamento della soglia *target*, l'incentivo verrà erogato (proporzionalmente al peso attribuito al relativo Obiettivo di *Performance*) con un livello di *payout* sino al 120%.

La seguente tabella illustra le soglie di *performance* e i livelli di *payout* (ossia le percentuali di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e di assegnazione delle Azioni rispetto ai Diritti Moncler attribuiti).

KPI	PESO (%)	PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)			
		MINIMO (*)	KPI TARGET	MASSIMO	
NET INCOME	70	Performance	-10%	Target cumulato da BP	+5%
		Payout	80%	100%	120%
FREE CASH FLOW	15	Performance	-10%	Target cumulato da BP	+5%
		Payout	80%	100%	120%
ESG	15	Performance	Raggiungimento di almeno 2 obiettivi ESG nel <i>Vesting Period</i>	Raggiungimento o dei 3 obiettivi ESG nel <i>Vesting Period</i>	Raggiungimento o dei 3 obiettivi ESG nel <i>Vesting Period</i> e ottenimento di un'alta valutazione della <i>performance</i> di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie

KPI	PESO (%)	PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)		
		MINIMO (*)	KPI TARGET	MASSIMO
				società di rating ESG
	<i>Payout</i>	80%	100%	120%

Nella tabella che segue viene riportato il valore annualizzato dell'incentivo rispetto alla componente fissa nei casi in cui i risultati vengano raggiunti in corrispondenza della soglia minima, *target* e massima.

Ruolo	Min. (80%)	Target (100%)	Max (120%)
Presidente Esecutivo	134%	168%	202%
CEO	58%	72%	86%
Chief Corporate & Supply Officer	133%	167%	200%
DRS (media)	120%	140%	168%

Verifica degli Obiettivi di *Performance*

La verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Moncler contestualmente all'approvazione del bilancio consolidato e della rendicontazione consolidata di sostenibilità (inclusa nella relazione sulla gestione) relativi all'esercizio 2028:

- il livello di raggiungimento di *Net Income* e *Free Cash Flow* sarà verificato rispetto al BP, previa valutazione del Comitato per la Remunerazione; e
- il livello di raggiungimento degli obiettivi ESG sarà verificato, previa valutazione (i) del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e (ii) del Comitato per la Remunerazione. Inoltre, il raggiungimento di tali obiettivi dovrà essere verificato e consuntivato attraverso il rilascio di una *assurance letter* da parte di un soggetto terzo indipendente che agirà in qualità di revisore esterno.

Il Consiglio di Amministrazione, attraverso la Funzione *People & Organization*, comunicherà a ciascun Beneficiario il livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e, conseguentemente, il numero di Azioni oggetto di assegnazione o l'estinzione totale o parziale dei Diritti Moncler attribuiti.

Le informazioni circa l'attuazione del Piano saranno rese disponibili al pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

2.3 e 2.3.1 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

L'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Diritti Moncler

attribuiti a ciascuno di detti Beneficiari sono effettuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Società e previo parere del Comitato per la Remunerazione, avuto riguardo alla rilevanza della rispettiva posizione ricoperta nella Società o nelle Società Controllate e quindi delle complessità e delle responsabilità gestite.

Il numero di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario è definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario, anche in funzione della creazione di valore, considerando tra gli altri i seguenti elementi:

- (a) il peso organizzativo del ruolo;
- (b) la *performance track* del titolare del ruolo; e
- (c) la necessità di adottare azioni di *retention* e *attraction*.

Il numero di Diritti Moncler attribuiti ai singoli Beneficiari è determinato in base al rapporto tra l'importo massimo della componente variabile di medio-lungo termine attribuibile al singolo Beneficiario ed il valore dell'Azione calcolato come media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 90 giorni precedenti la delibera di attuazione del Piano da parte del Consiglio (da adottare entro il 30 giugno 2026).

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

Non applicabile in quanto il Piano non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

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

Non applicabile in quanto non vi sono significative implicazioni di ordine contabile e fiscale incidano sulla definizione del Piano.

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

Non applicabile in quanto il Piano non riceve il sostegno da parte del Fondo speciale in oggetto.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

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

In data 19 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Società (con l'astensione degli Amministratori Esecutivi in ragione della loro potenziale inclusione tra i Beneficiari), previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione riunitosi il 16 febbraio 2026, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, in particolare ogni potere per individuare i Beneficiari, determinare il quantitativo di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario, procedere alle attribuzioni di tali Diritti Moncler ai Beneficiari,

provvedere alla redazione di ogni documento necessario in relazione al Piano, nonché compiere ogni atto o adempimento necessario ai fini dell'attuazione e della gestione del Piano, ivi inclusa l'adozione del Regolamento.

A seguito dell'approvazione assembleare, dunque, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, darà attuazione al Piano, deliberando l'attribuzione di Diritti Moncler in favore dei Beneficiari e, in genere, l'attuazione del Piano (anche delegando specifiche attività di natura operativa alla Funzione *People & Organization*).

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

L'organo responsabile delle decisioni concernenti il Piano, fatte salve le inderogabili competenze dell'Assemblea di Moncler, è il Consiglio di Amministrazione che, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi, e Sostenibilità per le parti di rispettiva competenza, nonché dell'ausilio della Funzione *People & Organization* e della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, sovrintende all'attuazione e alla gestione operativa del Piano, approva il Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione, può delegare specifiche attività di natura operativa alla Funzione *People & Organization*.

Nella gestione del Piano Moncler si avvarrà di un Intermediario Finanziario conferendogli mandato irrevocabile.

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

In fase di attuazione del Piano (e, quindi, a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea), il Consiglio di Amministrazione potrà approvare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, tra l'altro, eventuali modifiche ed integrazioni al Piano e al Regolamento, in coerenza con la Politica di Remunerazione.

Sarà prevista, in particolare, la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità per le parti di rispettiva competenza, di apportare al Piano e al Regolamento tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti, in caso di eventi, operazioni o circostanze straordinarie e/o imprevedibili riguardanti Moncler o il Gruppo (e.g., operazioni di fusione e scissione di Moncler o di modifica del perimetro del Gruppo, distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni con prelievo di riserve di Moncler, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, investimenti di carattere strategico che possano incidere sui risultati e sul perimetro del Gruppo, variazioni delle condizioni macroeconomiche, modifiche per qualsivoglia natura ai *Business Plan* e ai piani strategici o altri eventi suscettibili di influire sulla Società e/o sul Gruppo, sugli Obiettivi di *Performance*, sulle Azioni o sul Piano).

Inoltre, sarà previsto che, al ricorrere, 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 dall'EXM (*delisting*)), i Beneficiari del Piano abbiano diritto di richiedere l'assegnazione in via anticipata di un numero di Azioni da determinarsi *pro rata temporis*, previa verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* secondo i termini e le condizioni del

Regolamento.

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

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e fatto salvo quanto indicato nel Regolamento, all'assegnazione di 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, qualora siano soddisfatte le condizioni previste dal Regolamento. A servizio del Piano verranno utilizzate Azioni proprie acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

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

Il Consiglio, nella riunione del 19 febbraio 2026, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare il Piano con l'astensione degli Amministratori Esecutivi in ragione della loro potenziale inclusione tra i Beneficiari.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'Art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha rivisto preliminarmente i termini del Piano, fornendo le relative considerazioni. Nella seduta del 16 febbraio 2026 ha esaminato il Piano, dando il proprio parere favorevole e deliberando di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio.

Il Consiglio, dunque, nella riunione del 19 febbraio 2026, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare il Piano e di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea, con l'astensione degli Amministratori Esecutivi in ragione della loro potenziale inclusione tra i Beneficiari.

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

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata il 21 aprile 2026 in sede ordinaria. Il Consiglio si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano a seguito dell'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea ed entro il 30 giugno 2026, ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di individuare ulteriori Beneficiari entro 18 mesi dall'inizio del *Vesting Period* (rimanendo inteso che, in tal caso, il numero di Diritti Moncler sarà determinato secondo un criterio *pro-rata temporis*).

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Alla data del presente Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea. Ciò detto, il numero di Diritti Moncler attribuiti ai singoli Beneficiari è determinato in base al rapporto tra l'importo massimo della componente variabile di

medio-lungo termine attribuibile al singolo Beneficiario ed il valore dell'Azione calcolato come media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 90 giorni precedenti la delibera di attuazione del Piano da parte del Consiglio (da adottare entro il 30 giugno 2026).

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'Art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La procedura di assegnazione dei Diritti Moncler e delle Azioni si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società e dei divieti di operare nei c.d. *Black-out Periods* ai sensi dell'Art 19, comma 11, del MAR e della procedura adottata da Moncler in materia di *Internal Dealing*.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, all'assegnazione di 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito.

In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, secondo i termini e le condizioni che saranno previsti dal Regolamento, alla Data di Assegnazione la Società si riserva il diritto (da esercitare a sua insindacabile discrezione e sulla base di una deliberazione del Consiglio, previo parere del Comitato per la Remunerazione) di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni con la Somma Sostitutiva.

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

Il Piano si compone di un solo Ciclo di Attribuzione e si basa su un *Vesting Period* triennale (composto dagli esercizi 2026-2028).

L'individuazione dei Beneficiari e la determinazione del numero di Diritti Moncler da attribuire a ciascuno di essi saranno effettuate, entro il 30 giugno 2026, dal Consiglio di Amministrazione (con l'astensione degli Amministratori eventualmente inclusi fra i Beneficiari, previo parere del Comitato per la Remunerazione) successivamente all'approvazione del Piano medesimo da parte dell'Assemblea. Rimane ferma la possibilità per il Consiglio di individuare ulteriori Beneficiari entro 18 (diciotto) mesi dall'inizio del *Vesting Period* rimanendo inteso che, in tal caso, il numero di Diritti Moncler oggetto di attribuzione sarà determinato secondo un criterio *pro-rata temporis*.

4.3 Termine del piano

La durata del Piano coincide con quella del *Vesting Period*.

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

Si stima che, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a circa 2.000.000 (duemilioni). Le Azioni a servizio del Piano saranno esclusivamente Azioni proprie, acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

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

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

L'effettiva maturazione e conseguente assegnazione delle Azioni è subordinata al raggiungimento al termine del *Vesting Period* degli Obiettivi di *Performance* illustrati al Paragrafo 2.2. a cui si rinvia.

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

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

Alle Azioni assegnate ai Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applica un vincolo di *lock-up* coerentemente con quanto raccomandato dal Codice di CG. In particolare, a partire dalla Data di Assegnazione:

- (a) gli Amministratori Esecutivi avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato in corso alla Data di Assegnazione; e
- (b) i DRS avranno l'obbligo di detenere continuativamente 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.

Rispetto a tali Azioni troverà applicazione, dunque, un Impegno di Indisponibilità – e pertanto 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 da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione.

I Beneficiari Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai quali sia stata attribuita la Somma Sostitutiva avranno l'obbligo di reinvestire la Somma Sostitutiva in Azioni della Società che, a partire dalla data di acquisto dalle Azioni

medesime, saranno soggette al vincolo di indisponibilità alle condizioni e ai termini previsti dal Regolamento. In tal caso il Consiglio ha la facoltà di definire termini e modalità del predetto reinvestimento.

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

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler (e, ove del caso, l'assegnazione delle Azioni) è subordinata, tra le altre cose, alla condizione che il Beneficiario sia titolare di un Rapporto con Moncler o una delle Società Controllate.

Il Regolamento stabilirà, con riferimento alle diverse tipologie di Rapporto (distinguendo tra: (i) rapporto di lavoro subordinato, (ii) rapporto di amministrazione e (iii) rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza), i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione dello stesso, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

Il Regolamento prevederà pertanto ipotesi di c.d. *good leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, il raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico anticipato, la scadenza del mandato o il decesso del Beneficiario) e di c.d. *bad leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la cessazione del Rapporto in caso di recesso unilaterale da parte di Moncler o delle Società Controllate, la revoca per giusta causa del Beneficiario dalla carica ovvero la rinuncia da parte dello stesso all'incarico).

Nelle ipotesi di c.d. *good leaver* il Beneficiario avrà il diritto a vedersi assegnare un numero di Azioni secondo il principio *pro-rata temporis* e subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, ai termini e alle condizioni che saranno stabiliti dal Regolamento. Nelle ipotesi, invece, di c.d. *bad leaver*, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti Moncler attribuiti che dovranno ritenersi estinti e nessun risarcimento e/o indennizzo sarà dovuto da Moncler o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Eventuali cause di annullamento del Piano saranno specificate dal Regolamento nella fase di attuazione del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli Artt. 2357 e ss. Cod. Civ.

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

Il Regolamento prevederà tuttavia i seguenti meccanismi di correzione *ex-post* (clausole c.d. di *malus* e *claw back*):

- a) ***Malus condition***: i Diritti Moncler attribuiti a ciascun Beneficiario potranno essere revocati (totalmente o parzialmente) prima della Data di Assegnazione

ove il Beneficiario sia destinatario di provvedimenti disciplinari o in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Beneficiario;

- a) **Claw back:** entro 3 anni dalla Data di Assegnazione il Consiglio potrà ottenere la restituzione delle Azioni (o, qualora fossero già state vendute, la restituzione dell'importo pari al valore di vendita), qualora (i) risultasse che il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sia stato accertato sulla base di dati o informazioni che si siano rivelati manifestamente errati ovvero (ii) venisse accertato, a carico del Beneficiario, un comportamento fraudolento o gravemente colposo.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'Art. 2358 Cod. Civ.

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

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

Sulla base dei termini e delle condizioni del Piano già definiti, si stima che in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a circa 2.000.000 (duemilioni). Come detto, le Azioni a servizio del Piano saranno esclusivamente Azioni proprie acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

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

Il Piano non comporta effetti diluitivi sul capitale sociale di Moncler in quanto, essendo servito da Azioni proprie, non prevede l'emissione di nuove Azioni.

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

Le Azioni oggetto di assegnazione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni. Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto.

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

Non applicabile in quanto le Azioni sono negoziate sull'EXM.

4.16-4.23

I Paragrafi 4.16-4.23 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti relativi all'attribuzione di piani di *stock option* non sono applicabili in quanto il Piano ha ad oggetto Diritti Moncler che danno diritto all'assegnazione di Azioni.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui al citato Art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.