

Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 19 febbraio 2026

MONCLER

Photo © Thomas Crauwels



MONCLER

MONCLER S.p.A.

Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale Euro 54.961.190,80 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n°
1763158

RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI

Redatta ai sensi dell'Art. 123–*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58
relativa all'esercizio 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 febbraio 2026
Pubblicata sul sito www.monclergroup.com, Sezioni "*Governance*/Assemblea degli
Azionisti" e "*Governance*/Documenti e Procedure"

INDICE

GLOSSARIO	4
1. PROFILO DELL'EMITTENTE	6
2. INFORMAZIONI SUGLI ASSETTI PROPRIETARI	8
3. <i>COMPLIANCE</i>	12
4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
5. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE	44
6. COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO	45
7. AUTOVALUTAZIONE E SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI	46
8 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	47
9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI – COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ	49
10. INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI E OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE	66
11. COLLEGIO SINDACALE	68
12. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E GLI ALTRI <i>STAKEHOLDER</i>	76
13. ASSEMBLEE	78
14. ULTERIORI PRATICHE DI GOVERNO SOCIETARIO – COMITATO STRATEGICO	81
15. CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	81
16. CONSIDERAZIONI SULLA LETTERA DEL 18 DICEMBRE 2025 DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	81
TABELLA 1: INFORMAZIONE SUGLI ASSETTI SOCIETARI	83

GLOSSARIO¹

Assemblea	L'assemblea degli Azionisti di Moncler.
Azioni o Azioni Moncler	Le azioni di Moncler.
Codice CG	Il codice di <i>corporate governance</i> vigente alla data della Relazione e approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Codice Etico	Il codice etico di Moncler.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di Moncler.
CCRS o Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Il comitato controllo e rischi e sostenibilità nominato dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi e alle raccomandazioni del Codice CG.
CNR o Comitato Nomine e Remunerazione	Il comitato per le nomine e la remunerazione nominato dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi e alle raccomandazioni del Codice CG.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione di Moncler.
Decreto n. 125/2024	Il D. Lgs. n. 125/2024 in materia di rendicontazione consolidata di sostenibilità, adottato per recepire la direttiva europea n. 2022/2464 (<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> , c.d. CSRD).
DPO o Data Protection Officer	Il responsabile della protezione dei dati designato ai sensi della normativa <i>privacy</i> applicabile.
DRS o Dirigente Strategico	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 OPC.
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2025 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.
MAR	Il Regolamento UE n. 596/2014, come successivamente integrato ed attuato in materia di abusi di mercato (c.d. <i>Market Abuse Regulation</i>).
Moncler, la Società o l'Emittente	Moncler S.p.A., società con sede in Milano, via Stendhal n. 47, c.f., p. IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Milano 04642290961.

¹ Laddove non diversamente precisato, devono altresì intendersi richiamate le definizioni del Codice CG relative a: amministratori, amministratori esecutivi, amministratori indipendenti, azionista significativo, *chief executive officer (CEO)*, organo di amministrazione, organo di controllo, piano industriale, società a proprietà concentrata, società grande, successo sostenibile, *top management*.

Politica di Remunerazione	La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) e del Collegio Sindacale della Società.
Procedura OPC	La procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate in conformità a quanto previsto dal Regolamento OPC Consob, come successivamente modificata e integrata.
Regolamento Emittenti o RE	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Regolamento Operazioni Parti Correlate Consob o Regolamento OPC Consob	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato.
Relazione Governance o Relazione	La presente relazione sul governo societario e gli assetti proprietari relativa all'Esercizio che la Società è tenuta a redigere ai sensi dell'Art. 123- <i>bis</i> del TUF.
Relazione sulla Remunerazione	La relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che la Società è tenuta a redigere ai sensi dell'Art. 123- <i>ter</i> del TUF.
Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità	La rendicontazione consolidata di sostenibilità <i>ex</i> Decreto n. 125/2024.
SCIGR	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Moncler.
Testo Unico della Finanza o TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. PROFILO DELL'EMITTENTE

1.1 PREMESSA

Moncler è una società con Azioni quotate sull'Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (**Borsa Italiana**) a far data dal 16 dicembre 2013. Moncler fa parte dell'indice FTSE-MIB di Borsa Italiana a decorrere dal 24 marzo 2014. Alla data della presente Relazione, la capitalizzazione di mercato della Società è pari a circa Euro 15 miliardi.

1.2 IL GRUPPO MONCLER

Nasce il 1° aprile 2021 il Gruppo Moncler che, con i suoi marchi Moncler e Stone Island, è l'espressione di un nuovo concetto di lusso, che va oltre le convenzioni ed è sempre alla ricerca di unicità, creatività e innovazione. Pur supportando i singoli marchi attraverso competenze e servizi corporate condivisi, il Gruppo Moncler intende preservare le singole identità dei *brand* mantenendole fortemente indipendenti e fondate su tratti distintivi autentici e su un forte legame con le rispettive *community*, ispirandosi continuamente al mondo dell'arte, della cultura e dello sport.

Il Gruppo opera in tutti i principali mercati internazionali distribuendo le collezioni dei suoi marchi in più di 70 Paesi attraverso negozi fisici e digitali gestiti direttamente, così come selezionati negozi multimarca, *department store* e *e-tailers*.

Moncler

Moncler è presente in tutti i più importanti mercati sia attraverso il canale DTC (*Direct-To-Consumer*), costituito da punti vendita monomarca a gestione diretta (*Directly Operated Store*, DOS), dal negozio *online* e dalle *e-concession*, sia attraverso il canale *wholesale*, rappresentato da punti vendita multimarca, da *shop-in-shop* (SiS) all'interno di *department store* del lusso e di importanti aeroporti, così come anche da siti online specializzati nella vendita di beni di lusso (*e-tailer*). La strategia di Moncler si pone come obiettivo il controllo della distribuzione, sia essa *retail*, *wholesale* o digitale, dove opera attraverso un'organizzazione diretta. Al 31 dicembre 2025, la rete di negozi monomarca del marchio Moncler può contare su 295 punti vendita diretti *retail* (DOS) e 49 negozi monomarca *wholesale*.

Stone Island

Il marchio Stone Island è distribuito globalmente sia attraverso il canale *wholesale* sia attraverso una presenza diretta (DTC). Il marchio attualmente è presente nei più importanti *department store* mondiali, anche con spazi dedicati (*shop-in-shop*), nelle migliori *boutique* multimarca e nei principali *e-tailer*, oltre ad avere sviluppato una rete di punti vendita monomarca a gestione diretta e il negozio *online*. Al 31 dicembre 2025, la rete di negozi monomarca del marchio Stone Island si compone di 95 punti vendita diretti (DOS) e 11 negozi monomarca *wholesale* (*shop-in-shop*).

1.3 SISTEMA DI CORPORATE GOVERNANCE

Per Moncler il sistema di *corporate governance* riveste un ruolo centrale per il chiaro e responsabile svolgimento dell'operatività del Gruppo, contribuendo significativamente alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo sia per gli Azionisti che per tutti gli *stakeholder*, nel rispetto dei migliori principi di responsabilità sociale applicabili in tutti i paesi in cui il Gruppo opera.

Detto sistema è costruito in conformità ai principi e alle raccomandazioni del Codice CG, cui Moncler aderisce, e alle disposizioni normative e regolamentari che regolano le società quotate italiane, e si fonda su quattro pilastri:

- a) il ruolo centrale degli organi di amministrazione e controllo;
- b) la trasparenza delle scelte gestionali;
- c) un monitoraggio attento e consapevole delle operazioni con parti correlate e del trattamento delle informazioni privilegiate;
- d) il rispetto dei valori definiti nel Codice Etico e nelle politiche aziendali insieme all'efficacia e all'efficienza del SCIGR.

Moncler ha adottato il sistema di amministrazione e controllo tradizionale italiano, articolato in due organi sociali nominati dall'**Assemblea**:

- a) un **Consiglio di Amministrazione** (composto attualmente da 15 membri, di cui 3 Esecutivi e 12 non Esecutivi e di cui 8 Indipendenti), cui sono devoluti i poteri di amministrazione ai sensi della legge e dello Statuto. Il ruolo del Consiglio di Amministrazione – cui si rinvia al Paragrafo 4 della Relazione – è centrale per Moncler nel perseguirne il successo sostenibile nel tempo, garantendo lo sviluppo dei processi di innovazione, pianificazione strategica e controllo nell'interesse di tutti i suoi *stakeholder* e Azionisti, con cui si impegna a promuovere un dialogo costante e proficuo; e
- b) un **Collegio Sindacale**, con funzione di vigilanza, tra l'altro, sull'amministrazione e sull'osservanza della legge e dello Statuto.

La revisione legale dei conti è esercitata da una società di revisione iscritta nell'apposito Registro: l'Assemblea tenutasi il 22 aprile 2021 ha conferito l'incarico per il novennio 2022-2030 a **Deloitte&Touche S.p.A. (Deloitte)**, all'esito di un processo di selezione coordinato dal Collegio Sindacale.

Il Consiglio, tenendo conto delle raccomandazioni di cui al Codice CG, ha istituito due Comitati endo-consiliari con funzioni propositive, consultive e istruttorie: il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** e il **Comitato Nomine e Remunerazione**. Il Consiglio ha inoltre costituito un terzo comitato endo-consiliare, il **Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**, in conformità alle disposizioni del Regolamento OPC Consob e della Procedura OPC.

Il Presidente Esecutivo Remo Ruffini è assistito da un **Comitato Strategico** interno con funzione consultiva nella definizione delle strategie del Gruppo, assicurando così uniformità e condivisione dei valori fondanti di Moncler. Tra le aree di competenza del Comitato Strategico rientrano la revisione del *Business Plan* e del Piano di Sostenibilità e di tutte le decisioni strategiche tra cui a titolo esemplificativo quelle relative allo sviluppo della rete distributiva, dei piani di *marketing*, degli investimenti, dell'ingresso in nuovi mercati e delle iniziative ambientali e sociali.

Nell'ambito del **SCIGR** adottato da Moncler, è stato istituito l'**Organismo di Vigilanza** (composto da 3 membri, di cui 2 esterni tra cui il Presidente) con il compito di vigilare sull'effettività e sull'adequatezza dei meccanismi e dei controlli interni di Moncler nonché del modello organizzativo e di gestione ai sensi e per gli effetti del Decreto 231/2001 (il **Modello 231**) adottato dalla Società, riferendo in merito alla sua attuazione. Oltre all'Organismo di Vigilanza, rivestono un ruolo importante all'interno del SCIGR, tra gli altri, la **Funzione Corporate Affairs & Compliance** (che opera come Funzione di controllo di II livello), la **Direzione Internal Audit** (che opera come Funzione di controllo di III livello), l'**Amministratore Incaricato del SCIGR**, il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** ed il **Collegio Sindacale**.

I valori fissati nel Codice Etico impegnano tutti i dipendenti a garantire che le attività del Gruppo siano svolte nell'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e delle procedure interne adottate dal Gruppo, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità e correttezza, nel rispetto degli interessi legittimi degli Azionisti, dei dipendenti, dei clienti, dei fornitori, dei *partner* commerciali e finanziari nonché delle collettività dei paesi in cui il Gruppo Moncler è presente.

In secondo luogo, Moncler ha sviluppato e adottato un modello anticorruzione, che prevede, tra le altre cose, una ricognizione normativa sui reati di corruzione nei Paesi in cui la Società opera, identificando le aree e i processi aziendali più a rischio di corruzione. Nello specifico è stata definita una politica anticorruzione, che si applica a ciascuna società del Gruppo Moncler, che definisce le responsabilità di monitoraggio dei cambiamenti della normativa, i controlli a presidio del rischio, la formazione, le attività di *audit*, la gestione e il *reporting* dei casi di *non-compliance*.

L'Emittente non rientra nella definizione di PMI ai sensi dell'Art. 1, comma 1, lett. w-*quater*.1), del TUF e dell'Art. 2-*ter* del RE.

Si precisa che l'Emittente rientra nella definizione di "*società grande*" di cui al Codice CG e non rientra nella definizione di "*società a proprietà concentrata*" di cui al Codice CG.

Infine, Moncler, in qualità di società capogruppo, svolge attività di direzione delle strategie aziendali e del Gruppo ed esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi degli Artt. 2497 e ss. Cod. Civ. sulle società italiane appartenenti al Gruppo Moncler dalla stessa controllate, delineando le strategie di medio-lungo termine in termini di (i) risultati economici e finanziari, (ii) obiettivi industriali e di investimento, e (iii) politiche commerciali e di *marketing*.

1.4 SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo Moncler è impegnato da sempre nella creazione di valore sostenibile per tutti i suoi *stakeholder*.

L'Unità di Sostenibilità ha la responsabilità di proporre la strategia di sostenibilità del Gruppo che viene poi riflessa nel Piano di Sostenibilità, di identificare, segnalare prontamente ai vertici aziendali e gestire, in collaborazione con le Funzioni preposte, gli impatti, i rischi e le opportunità legati alle tematiche di sostenibilità, tra cui quelli che si riferiscono al cambiamento climatico, alla biodiversità, all'economia circolare, ai diritti umani, all'attenzione al cliente, al supporto alle comunità, nonché individuare aree e progetti di miglioramento, contribuendo così alla creazione di valore di lungo periodo.

L'Unità di Sostenibilità redige la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità e diffonde la cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo; inoltre, l'Unità, insieme alle Funzioni *Corporate Affairs & Compliance* e *Investor Relations*, promuove il dialogo con gli *stakeholder* inclusi gli investitori istituzionali e risponde alle richieste informative delle agenzie di *rating* di sostenibilità.

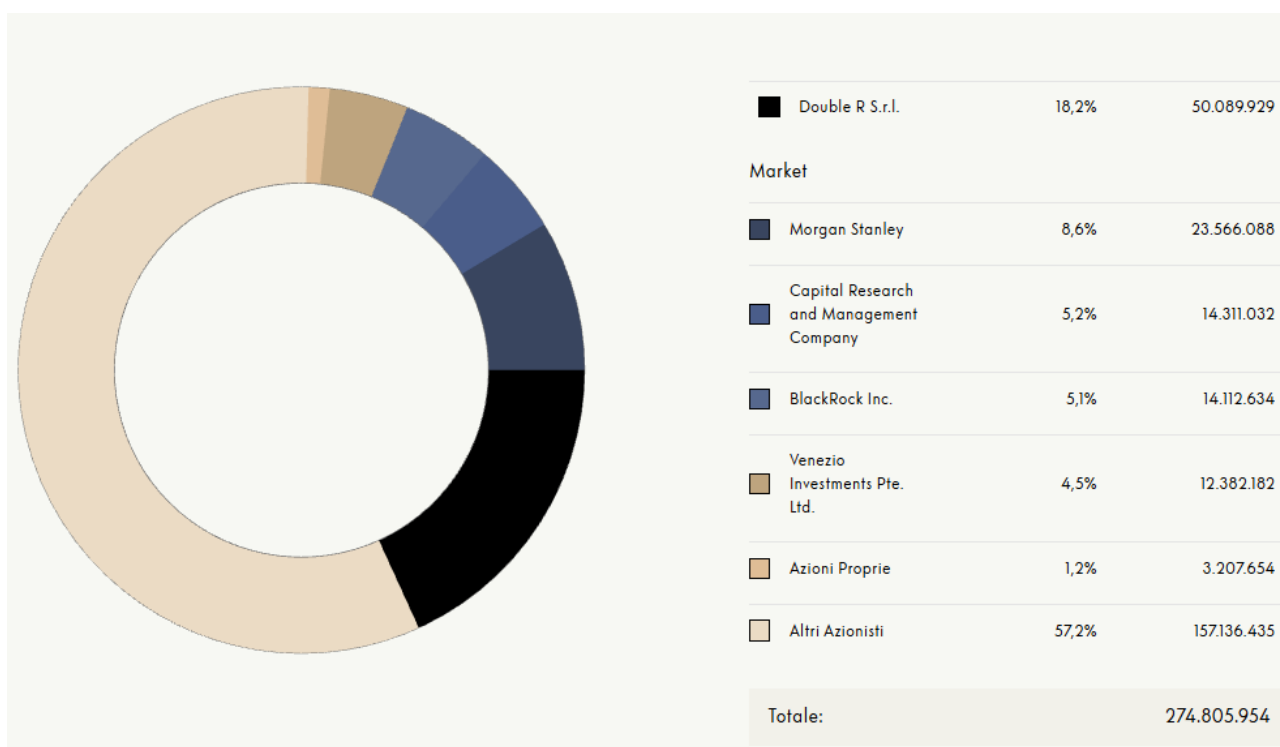
La documentazione in materia di sostenibilità, compresa la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità e le valutazioni delle società di *rating* assegnate al Gruppo Moncler sono disponibili sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezione "*Sostenibilità/Report*" e "*Sostenibilità/Rating e Certificazioni*".

2. INFORMAZIONI SUGLI ASSETTI PROPRIETARI

A) STRUTTURA DEL CAPITALE SOCIALE

Alla data della Relazione, il capitale sociale risulta sottoscritto e versato per Euro 54.961.190,80 suddiviso in 274.805.954 Azioni ordinarie, prive di indicazione del valore nominale.

L'azionariato di Moncler alla data della Relazione si compone come segue:



Alla data della Relazione, la Società non ha emesso strumenti finanziari che attribuiscono il diritto di sottoscrivere Azioni di nuova emissione e non vi sono piani di incentivazione a base azionaria che comportano aumenti del capitale sociale in quanto i piani in essere alla data della Relazione sono serviti da azioni proprie.

Si veda anche la Tabella 1 riportata in appendice.

B) RESTRIZIONI AL TRASFERIMENTO DI TITOLI

Lo Statuto non prevede alcuna limitazione alla libera trasferibilità delle Azioni né limiti al possesso delle stesse, né sono previste clausole di gradimento per acquistare partecipazioni nel capitale sociale di Moncler.

C) PARTECIPAZIONI RILEVANTI NEL CAPITALE

Le partecipazioni rilevanti nel capitale di Moncler, dirette o indirette, secondo quanto risulta dalle comunicazioni ricevute dalla Società ai sensi dell'Art. 120 del TUF al 31 dicembre 2025 sono riportate nella Tabella 1 riportata in appendice.

D) TITOLI CHE CONFERISCONO DIRITTI SPECIALI

Salvo quanto di seguito indicato, non sono stati emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo, né esistono soggetti titolari di poteri speciali ai sensi delle disposizioni normative e statutarie vigenti.

E) PARTECIPAZIONE AZIONARIA DEI DIPENDENTI: MECCANISMO DI ESERCIZIO DEI DIRITTI DI VOTO

Alla data della Relazione trova applicazione il Piano di *Performance Shares* 2024 approvato dall'Assemblea il 24 aprile 2024.

Si segnala inoltre che all'Assemblea convocata per il 21 aprile 2026 saranno sottoposti due nuovi piani denominati "Piano di *Performance Shares* 2026" e "Piano di *Restricted Shares* 2026".

Questi piani (a) non prevedono l'attribuzione del diritto di voto a soggetti diversi dai relativi beneficiari, né particolari meccanismi di esercizio del diritto di voto; (b) sono descritti nella Relazione sulla Remunerazione che sarà sottoposta all'Assemblea convocata per il 21 aprile 2026 nonché nei relativi documenti informativi predisposti ai sensi dell'Art. 114-*bis* del TUF e dell'Art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibili sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezioni "*Governance/Remunerazione*" e "*Governance/Assemblea degli Azionisti*".

F) RESTRIZIONI AL DIRITTO DI VOTO

Non esistono restrizioni al diritto di voto.

G) ACCORDI TRA AZIONISTI

Alla data della Relazione è noto alla Società un accordo contenente previsioni riconducibili a pattuizioni parasociali rilevanti *ex* Art. 122 del TUF, ossia il patto parasociale (il **Patto Parasociale**) sottoscritto nell'ambito della operazione annunciata al mercato in data 26 settembre 2024 e mediante cui Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l. (**RPH**), *holding* di Remo Ruffini (**RR**), ha avviato una *partnership* con LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton S.E. (**LVMH**). Il Patto Parasociale è stato sottoscritto contestualmente all'Accordo di Investimento (come di seguito definito) che conteneva previsioni di natura parasociale la cui efficacia è successivamente cessata.

Nello specifico, in data 26 settembre 2024 (la **Data Rilevante**) RPH e, per alcune specifiche previsioni, RR, da un lato, e un veicolo societario di nuova costituzione, White Investissement SAS (**White**), e, per alcune altre specifiche previsioni, LVMH, dall'altro lato, hanno sottoscritto un accordo di investimento (l'**Accordo di Investimento**) avente ad oggetto Double R S.r.l. (**DR**), il veicolo di investimento controllato da RPH, e volto a disciplinare, tra l'altro, l'acquisto da parte di White di una partecipazione rappresentativa del 10% del capitale sociale di DR detenuta da RPH (completatosi alla Data Rilevante), nonché le modalità di acquisto di ulteriori azioni ordinarie di Moncler da parte di DR.

Sempre alla Data Rilevante (i) RPH e, per alcune specifiche previsioni, RR, da un lato, (ii) White e, per alcune altre specifiche previsioni, LVMH, dall'altro lato e (iii) per alcune ulteriori specifiche previsioni, DR, da un altro lato ancora, hanno sottoscritto il Patto Parasociale mediante cui regolare i loro rapporti e rispettivi diritti e obblighi in qualità di soci di DR e di azionisti indiretti di Moncler.

A seguito del completamento degli acquisti da parte di DR delle azioni di Moncler (e dell'esecuzione dell'ultimo aumento di capitale di DR a favore di White) previsti dall'Accordo di Investimento, le pattuizioni parasociali ivi contemplate hanno cessato di avere efficacia in data 11 settembre 2025.

Restano efficaci, conformemente ai relativi termini e condizioni, le altre pattuizioni contenute nell'Accordo di Investimento, nonché le pattuizioni parasociali contenute nel Patto Parasociale.

Per il contenuto delle pattuizioni parasociali contenute nel Patto Parasociale si rinvia alle informazioni essenziali pubblicate, ai sensi dell'Art. 130 del Regolamento Emittenti, sul sito internet dell'Emittente all'indirizzo www.monclergroup.com, Sezione "*Governance/Documenti e Procedure*".

H) CLAUSOLE DI *CHANGE OF CONTROL* E DISPOSIZIONI STATUTARIE IN MATERIA DI OPA

Moncler e le sue controllate Industries S.p.A. (**Industries**) e Sportswear Company S.p.A. (**SPW** o **Stone Island**) sono parti, nell'ambito della loro ordinaria attività, di taluni contratti di locazione commerciale e accordi di *joint venture*, che prevedono, come d'uso nella prassi negoziale per accordi analoghi, clausole che, se applicate, attribuiscono a ciascuna delle

parti la facoltà di risolvere o modificare tali accordi in caso di cambiamento del controllo di una delle parti stesse.

Lo Statuto non deroga alle disposizioni sulla *passivity rule* di cui all'Art. 104, commi 1 e 1-*bis*, del TUF e non prevede l'applicazione delle regole di neutralizzazione contemplate dall'Art. 104-*bis*, commi 2 e 3, del TUF.

I) DELEGHE AD AUMENTARE IL CAPITALE SOCIALE E AUTORIZZAZIONI ALL'ACQUISTO DI AZIONI PROPRIE

Deleghe ad aumentare il capitale sociale

Alla data della Relazione non sono in essere deleghe ad aumentare il capitale sociale.

Si segnala che ai sensi dell'Art. 7 dello Statuto la Società può emettere strumenti finanziari partecipativi ma a tale riguardo l'Assemblea non ha conferito alcuna delega al Consiglio di Amministrazione.

Acquisto e disposizione di azioni proprie

In data 16 aprile 2025 l'Assemblea ordinaria degli Azionisti ha revocato, per la parte non eseguita, l'autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di Azioni ordinarie concessa con delibera dell'Assemblea in data 24 aprile 2024 e, contestualmente, ha deliberato di autorizzare l'acquisto di Azioni proprie, in una o più volte, per un periodo non superiore a 18 mesi, nel rispetto dei termini e delle condizioni indicati in dettaglio nella delibera assembleare.

Alla data della Relazione la Società detiene n. 3.207.654 Azioni proprie, pari all'1,2% del capitale sociale.

Si segnala che all'Assemblea convocata per il 21 aprile 2026 sarà sottoposta la proposta di revocare, per la parte non eseguita, l'autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di Azioni ordinarie concessa con delibera dell'Assemblea in data 16 aprile 2025 e, contestualmente, di autorizzare l'acquisto di Azioni proprie, in una o più volte, per un periodo non superiore a 18 mesi.

L) ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO (EX ART. 2497 E SS. COD. CIV.)

La Società, controllata di fatto indirettamente da Remo Ruffini tramite RPH (società di diritto italiano, detenuta al 100% da Remo Ruffini) e DR (società di diritto italiano, indirettamente controllata da Remo Ruffini per il tramite di RPH), non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento, i cui presupposti sono stati oggetto di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La Società è a capo del Gruppo Moncler.

La presunzione di cui all'Art. 2497-*sexies* Cod. Civ. non si applica (e deve, pertanto, ritenersi superata) poichè RPH svolge le funzioni di *holding* di partecipazioni e di investimento finanziario; RPH non svolge, né nei confronti di Moncler né delle sue partecipate, attività di indirizzo operativo e industriale.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto che non sussistano attività di direzione e coordinamento da parte di RPH in quanto:

- (i) RPH non provvede alla predisposizione o approvazione di piani industriali, finanziari e strategici o all'approvazione dei *budget* che debbano essere attuati da Moncler;
- (ii) RPH non si occupa della definizione di strategie commerciali o di mercato di Moncler;

- (iii) non vi è l’emanazione, verso Moncler o delle sue controllate, di direttive o istruzioni in materia finanziaria o creditizia, ovvero circa la scelta di contraenti o di operazioni straordinarie;
- (iv) non è richiesta la preventiva approvazione da parte di RPH di operazioni di investimento della controllata Moncler o delle sue controllate;
- (v) Moncler non ha mai adottato né applica *policy*, regolamenti o organigrammi su istruzione di RPH.

Come indicato nel Paragrafo 1 che precede della Relazione, la Società esercita l’attività di direzione e coordinamento, ai sensi degli Artt. 2497 e ss. Cod. Civ., nei confronti delle società italiane appartenenti al Gruppo Moncler e controllate, direttamente o indirettamente, delineando le strategie di medio-lungo termine delle stesse in termini di risultati economici e finanziari, di obiettivi industriali e di investimento e politiche commerciali e di *marketing*.

Più in generale, la Società, in qualità di capogruppo, svolge attività di direzione delle strategie aziendali e del Gruppo, è proprietaria dei marchi Moncler e Stone Island, definisce le politiche di gestione dei marchi di proprietà del Gruppo Moncler, nonché definisce le attività di comunicazione del Gruppo con riferimento alle strategie di comunicazione e *marketing* a partire dalla presentazione delle nuove collezioni fino all’attività di vendita *retail* e *wholesale*.

* * *

Si precisa infine che:

- a) le informazioni richieste dall’Art. 123-*bis*, comma primo, lett. i), del TUF in merito a “*gli accordi tra la società e gli amministratori [...] che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un’offerta pubblica di acquisto*” sono contenute nella Relazione sulla Remunerazione predisposta e pubblicata ai sensi dell’Art. 123-*ter* del TUF alla quale rinvia il Paragrafo 8.1 della presente Relazione, dedicato alla Remunerazione degli Amministratori;
- b) le informazioni richieste dall’Art. 123-*bis*, comma primo, lett. l), prima parte, del TUF, in merito a “*le norme applicabili alla nomina e alla sostituzione degli amministratori [...] se diverse da quelle legislative e regolamentari applicabili in via suppletiva*” sono illustrate nel successivo Paragrafo 4.2 della presente Relazione dedicato al Consiglio di Amministrazione.

3. COMPLIANCE

La Società aderisce al Codice CG vigente alla data della Relazione e applicabile a partire dall’1° gennaio 2021, accessibile al pubblico sul sito internet del Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana alla seguente pagina web:

<https://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2020.pdf>

Moncler ha ritenuto di dare attuazione, ove possibile, a tutte le raccomandazioni del Codice CG. Nella presente Relazione si dà conto – secondo il principio “*comply or explain*” posto a fondamento del Codice CG – delle raccomandazioni alle quali la Società non ha, allo stato, ritenuto di adeguarsi parzialmente o integralmente spiegando in che modo è stato disatteso il relativo principio o la raccomandazione e quali vantaggi ha portato i termini di *governance* al Gruppo.

Né la Società né le sue società controllate sono soggette a disposizioni di legge non italiane che influenzano la struttura di *corporate governance* di Moncler.

4. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

4.1. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Moncler riveste un ruolo chiave di indirizzo strategico che non si esaurisce nella definizione dei piani strategici e degli assetti organizzativi della Società e dei suoi valori e *standard*, ma è caratterizzato dall'impegno costante per assicurare la creazione di valore nel lungo periodo e perseguire il successo sostenibile:

- (a) promuovendo una crescita sostenibile nel medio-lungo periodo che tenga in considerazione gli aspetti sociali e ambientali che impattano sulla sua attività, attraverso un adeguato sistema di controllo e gestione dei rischi, ivi inclusi quelli di sostenibilità;
- (b) garantendo massima trasparenza verso il mercato e gli investitori; e
- (c) ponendo particolare attenzione ai cambiamenti significativi delle prospettive di *business*, così come alle situazioni di rischio cui la Società è esposta.

Oltre alle attribuzioni ad esso spettanti ai sensi di legge e dello Statuto, al Consiglio è riservata in via esclusiva la competenza in relazione alle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico e in termini di incidenza sulla gestione, ovvero funzionali all'esercizio dell'attività di monitoraggio e di indirizzo della Società e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione conformemente alla Raccomandazione 1 del Codice CG:

- a) esamina e approva il *Business Plan* della Società e del Gruppo nell'ambito del quale sono definiti gli obiettivi strategici dell'impresa e le azioni da compiere al fine di raggiungere tali obiettivi in coerenza con il livello di esposizione al rischio prescelto, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile della Società e del Gruppo;
- b) monitora periodicamente l'attuazione del *Business Plan*, nonché valuta il generale andamento della gestione, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- c) definisce la natura e il livello di rischio compatibili con gli obiettivi strategici della Società, includendo nelle proprie valutazioni tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile della Società;
- d) definisce il sistema di governo societario della Società e la struttura del Gruppo più funzionale allo svolgimento dell'attività dell'impresa e al perseguimento delle sue strategie, nel limite di quanto previsto dalle norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla Società. Se del caso, valuta e promuove le modifiche opportune, sottoponendole, quando di competenza, all'Assemblea;
- e) valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al SCIGR, assicurandosi che i rischi inclusi quelli di sostenibilità siano correttamente identificati, misurati, gestiti e monitorati;
- f) delibera in merito alle operazioni della Società e delle controllate che hanno un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società stessa, stabilendo i criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;
- g) adotta una procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti la Società, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate;
- h) promuove altresì, nelle forme più opportune, il dialogo con gli Azionisti e gli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

Il Consiglio di Amministrazione gioca un ruolo centrale nella definizione delle politiche e delle strategie di sostenibilità, nell'identificazione di obiettivi di breve e di medio-lungo termine e nella verifica dei relativi risultati, che vengono anche presentati all'Assemblea degli Azionisti.

Su tali tematiche il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, esamina e approva tra le altre cose:

- a) le linee strategiche di sostenibilità e del relativo piano di azione (**Piano di Sostenibilità**) che include obiettivi di breve e di medio-lungo termine connessi agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti per il Gruppo; il Consiglio di Amministrazione viene inoltre informato almeno semestralmente circa lo stato di avanzamento dei progetti che costituiscono il Piano di Sostenibilità;
- b) le politiche in ambito sociale e ambientale;
- c) la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità e, con cadenza almeno annuale, i risultati dell'analisi di doppia rilevanza in linea con gli *European Sustainability Reporting Standards*;
- d) la Politica di Remunerazione che prevede, tra gli altri, l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo (sia di breve che di medio-lungo termine) e il conseguente allineamento della remunerazione del *Top Management* alla strategia di sostenibilità di Moncler. A tale ultimo riguardo si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione per l'Esercizio disponibile sul sito internet di Moncler www.monclergroup.com, Sezione "Governance/Assemblea".

Inoltre, il Consiglio viene informato periodicamente relativamente alle attività di *Risk Management* tra le quali è inclusa la valutazione dei principali rischi a cui è esposto il Gruppo, inclusi quelli connessi al *climate change* valutati secondo le raccomandazioni di cui alla *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), previamente disaminati dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Per informazioni in merito alle competenze attribuite al Consiglio si rinvia ai seguenti Paragrafi: (i) in materia di composizione e funzionamento del Consiglio: Paragrafi 4.3 e 4.6; (ii) in materia di nomina e autovalutazione: Paragrafi 4.2 e 7.1; (iii) in materia di Politica di Remunerazione: Paragrafo 8.1; (iv) in materia di SCIGR: Paragrafo 9 e (v) in materia di dialogo con gli Azionisti: Paragrafo 12.

4.2. NOMINA E SOSTITUZIONE

La nomina e la sostituzione degli Amministratori sono regolate dalla normativa vigente, così come recepita ed integrata, nei limiti consentiti, dalle previsioni dello Statuto.

Di seguito si riporta una sintesi delle previsioni statutarie vigenti alla data della Relazione.

Composizione e nomina

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un **minimo di 7 a un massimo di 15 membri**. L'Assemblea ne determina il numero entro i limiti suddetti. Gli Amministratori sono nominati per un periodo di 3 esercizi, ovvero per il periodo, comunque non superiore a 3 esercizi, stabilito all'atto di nomina, e sono rieleggibili.

L'assunzione della carica di Amministratore è subordinata al possesso dei requisiti stabiliti dalla legge, dallo Statuto e dalle altre disposizioni applicabili, ivi incluse le previsioni del Codice CG.

Gli Amministratori vengono nominati dall'Assemblea nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi, sulla base di liste presentate dagli Azionisti nelle quali i candidati, in numero non superiore a 15, ed in possesso dei requisiti normativi e regolamentari, devono essere elencati mediante l'attribuzione di un numero progressivo.

Le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a 3 devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi.

Il criterio di riparto previsto dall'art. 147-ter, comma 1-ter, del TUF (ossia una quota riservata al genere meno rappresentato pari ad almeno due quinti con applicazione del criterio di arrotondamento per eccesso) ha trovato applicazione in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della

Relazione. In particolare, tenuto conto della previsione suddetta, l'Assemblea del 16 aprile 2025, ha nominato **15 Amministratori di cui 9 uomini e 6 donne**.

La maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione deve possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge o dalle disposizioni regolamentari e del Codice CG.

Le liste devono essere depositate presso la sede sociale e pubblicate in conformità con la normativa vigente.

Lo Statuto non prevede requisiti di indipendenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dalle previsioni del Codice CG, né requisiti di onorabilità diversi da quelli prescritti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari. Lo Statuto non prevede requisiti di professionalità per l'assunzione della carica di Amministratore.

Voto di lista

Ogni Azionista può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista ed ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Lo Statuto non contiene alcuna previsione ai sensi della quale sia attribuita al Consiglio di Amministrazione uscente la facoltà di presentare una lista di candidati.

Hanno diritto di presentare le liste gli Azionisti che, da soli o insieme ad altri Azionisti, risultano titolari della quota di partecipazione minima stabilita da Consob con regolamento².

Unitamente a ciascuna lista devono essere depositate le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura ed attestano l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa. Con le dichiarazioni deve essere depositato per ciascun candidato anche un *curriculum vitae* riguardante le caratteristiche personali e professionali con l'eventuale indicazione dell'idoneità a qualificarsi come indipendente.

Le liste per le quali non sono osservate le predette prescrizioni, sono considerate come non presentate.

Votazione ed elezione

Ogni avente diritto al voto può votare una sola lista.

In caso di nomina di un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri **compreso tra 7 e 12**, al termine della votazione, risulteranno eletti i candidati delle due liste che hanno ottenuto il maggior numero di voti, secondo i seguenti criteri:

- (a) dalla lista che avrà ottenuto la maggioranza dei voti espressi saranno tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, un numero di Amministratori pari al numero totale dei componenti da eleggere, tranne 1 (uno);
- (b) il restante Amministratore sarà tratto dalla seconda lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti ("lista di minoranza"), che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con coloro che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

In caso di nomina di un Consiglio di Amministrazione composto da un numero **superiore a 12 membri**, al termine della votazione, risulteranno eletti i candidati delle due liste che hanno ottenuto il maggior numero di voti, secondo i seguenti criteri:

- (a) dalla lista che avrà ottenuto la maggioranza dei voti espressi saranno tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa,

² Si segnala che la soglia di partecipazione da ultimo stabilita da CONSOB per Moncler ai sensi dell'Art. 144-*septies*, comma 1, del Regolamento Emittenti con determinazione n. 155 del 27 gennaio 2026 è pari allo 0,50%.

un numero di Amministratori pari al numero totale dei componenti da eleggere, tranne 1 (uno) o 2 (due) secondo quanto infra precisato;

- (b) dalla seconda lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti ("lista di minoranza"), che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con coloro che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti sarà tratto 1 (un) Amministratore, qualora la lista di minoranza contenga un solo candidato ovvero più candidati tutti dello stesso genere ovvero più candidati, anche di genere diverso, senza tuttavia rispettare il requisito di cui alla successiva lettera c;
- (c) dalla lista di minoranza, che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con coloro che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti saranno tratti 2 (due) amministratori, qualora la lista di minoranza contenga ai primi due posti candidati di genere tra di loro diverso.

In caso di parità di voti di lista, si procede ad una nuova votazione da parte dell'intera Assemblea risultando eletti i candidati che ottengano la maggioranza semplice dei voti.

Se al termine della votazione non sono eletti in numero sufficiente Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza, viene escluso il candidato che non sia in possesso di tali requisiti eletto come ultimo in ordine progressivo della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti ed è sostituito dal candidato successivo avente i requisiti indipendenza tratto dalla medesima lista del candidato escluso. Tale procedura, se necessario, è ripetuta sino al completamento del numero degli Amministratori Indipendenti da eleggere.

Qualora, inoltre, con i candidati eletti con le modalità sopra indicate non sia assicurata la composizione del Consiglio di Amministrazione conforme alla disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi, il candidato del genere più rappresentato eletto come ultimo in ordine progressivo nella lista che ha riportato il maggior numero di voti è sostituito dal primo candidato del genere meno rappresentato non eletto della stessa lista secondo l'ordine progressivo. Qualora detta procedura non assicuri il risultato da ultimo indicato, la sostituzione avviene con delibera assunta dall'Assemblea a maggioranza relativa, previa presentazione di candidature di soggetti appartenenti al genere meno rappresentato.

In caso di presentazione di una sola lista, gli Amministratori vengono tratti dalla lista presentata, sempre che abbia ottenuto l'approvazione della maggioranza semplice dei voti e, qualora gli Amministratori così eletti non fossero in numero corrispondente a quello dei componenti del Consiglio determinato dall'Assemblea, ovvero nel caso in cui non venga presentata alcuna lista o ancora nel caso in cui la lista presentata non consenta la nomina di Amministratori Indipendenti nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, l'Assemblea delibera con le maggioranze di legge; il tutto, fermo il rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi.

Il procedimento del voto di lista si applica esclusivamente alla nomina dell'intero Consiglio. In caso di cessazione di uno o più Amministratori nel corso dell'esercizio, si provvede ai sensi dell'Art. 2386 Cod. Civ. Qualora gli Amministratori cessati provenissero da una lista che includeva candidati non eletti, la sostituzione avviene nominando, nell'ordine, i candidati tratti dalla medesima lista che risultino eleggibili e disponibili, oppure, in mancanza, un soggetto indicato dai Consiglieri espressi dalla stessa lista. In ogni caso, la sostituzione deve garantire il mantenimento dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e il rispetto delle norme vigenti in materia di equilibrio tra generi.

La Società non è soggetta a ulteriori disposizioni in materia di composizione del Consiglio di Amministrazione rispetto alle disposizioni stabilite dal Codice Civile, dal TUF e dal Codice CG.

4.3. COMPOSIZIONE

L'Assemblea ordinaria del 16 aprile 2025 ha nominato, fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, composto da 15 membri.

Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato sulla base delle seguenti 2 liste di candidati:

- (i) una lista composta da 13 candidati presentata dall'azionista Double R S.r.l. (la **Lista 1**); e
- (ii) una lista composta da 3 candidati presentata da un gruppo di società di gestione del risparmio ed investitori istituzionali internazionali e nazionali (la **Lista 2**).

La Lista 1 è risultata quella più votata (con il 58,3645% del capitale sociale rappresentato), mentre la Lista 2 è stata votata dal 41,1430% del capitale sociale rappresentato. Pertanto, sulla base delle disposizioni statutarie relative al meccanismo del voto di lista vigenti, sono stati nominati 13 Amministratori tratti dalla Lista 1 e 2 Amministratori (i primi 2 candidati) tratti dalla Lista 2.

Successivamente alla chiusura dell'Esercizio e sino alla data della Relazione non vi sono stati alcuni cambiamenti nella composizione del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che:

1. nella riunione del 19 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle dimissioni rassegnate, con effetto dal 1° aprile 2026, di Gabriele Galateri di Genola dalla carica di Amministratore non Esecutivo di Moncler. Il Consiglio, conseguentemente, ha cooptato, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 2386 del Cod. Civ. e dell'Art. 13.4 dello statuto sociale, con l'approvazione del Collegio Sindacale, **Bartolomeo "Leo" Rongone** quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione procedendo altresì alla sua nomina alla carica di Amministratore Delegato con efficacia a far data dal 1° aprile 2026. Il medesimo Consiglio ha altresì proceduto all'attribuzione di idonee deleghe e poteri al Presidente Esecutivo, **Remo Ruffini** – che come noto, manterrà la responsabilità della Direzione Creativa – e all'Amministratore Delegato, Bartolomeo Rongone, affinché, a far data dal 1° aprile 2026, il nuovo assetto organizzativo e di *governance* della Società sia pienamente operativo;
2. **Roberto Eggs** a far data dal 1° marzo 2026 cesserà dall'incarico di Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer*, mantenendo il ruolo di Amministratore non Esecutivo di Moncler;
3. a seguito delle dimissioni di Gabriele Galateri di Genola, il quale ricopre anche il ruolo di membro del **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità**, il Consiglio ha altresì provveduto alla sua sostituzione nominando l'Amministratore non Esecutivo Marco De Benedetti quale nuovo membro del predetto Comitato, sempre a far data dal prossimo 1° aprile.

La Tabella che segue fornisce i dettagli sulla composizione del Consiglio di Amministrazione alla data della Relazione.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMITATI (2025)

Consiglio di Amministrazione												CDA	CCRS		CNR		COPC	
Carica	Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina *	In carica da	In carica fino a	Lista **	Esec.	Non-esec.	Indip. Codice	Indi p. TUF	N. altri incarichi ***	(*)	(*)	(**)	(*)	(**)	(*)	(**)
Presidente Esecutivo 0	Remo Ruffini	1961	01.10.2013	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M	X					7/7						
Vice-Presidente e Amministratore Non Esecutivo	Marco De Benedetti	1962	01.10.2013	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X			1	7/7	1/1	M	2/2	M		
Amministratore Non Esecutivo	Alexandre Arnault	1992	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X				5/6						
Amministratore Indipendente	François-Henri Bennahmias	1964	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X		6/6						
Amministratore Indipendente	Cesare Conti	1963	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	m		X	X	X		6/6	2/2	M			1/1	P
Amministratore Esecutivo ³	Roberto Eggs	1965	16.04.2019	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M	X					7/7						
Amministratore Indipendente	Bettina Fetzer	1980	21.04.2022	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X	1	6/7					1/1	M
Amministratore Non Esecutivo	Gabriele Galateri di Genola	1947	07.07.2014	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X	-	7/7	3/3	M				

³ A partire dal 1° marzo 2026, Roberto Eggs cesserà l'incarico di dall'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* e ricoprirà il ruolo di Amministratore Non Esecutivo della Società.

Amministratore Indipendente○	Alessandra Gritti	1961	16.04.2019	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X	2	7/7	2/2	P	5/6	P	1/1	M
Amministratore Non Esecutivo	Diva Moriani	1968	15.12.2014	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X			3	6/7			6/6	M	1/1	M
Amministratore Indipendente	Sue Nabi	1968	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X		6/6						
Amministratore Esecutivo•	Luciano Santel	1956	20.04.2016	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M	X				1	7/7						
Amministratore Indipendente	Maria Sharapova	1987	21.04.2022	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X	-	6/7						
Amministratore Indipendente	Geoffroy van Raemdonck	1972	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	M		X	X	X		6/6						
Amministratore Indipendente	Anna Zanardi	1964	16.04.2025	16.04.2025	Ass. appr. Bil. 2027	m		X	X	X		5/6			3/4			M
AMMINISTRATORI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (2025)																		
Amministratore	Jeanne Jackson	1952	21.04.2022	21.04.2022	Ass. appr. Bil. 2024	M		X	X	X		1/1						
Amministratore	Guido Pianaroli	1952	20.04.2016	21.04.2022	Ass. appr. Bil. 2024	m		X	X	X		1/1	1/1	M				M
Amministratore	Carlo Rivetti	1956	22.04.2021	21.04.2022	Ass. appr. Bil. 2024	M		X				1/1						
N. riunioni svolte durante l'esercizio di riferimento: 7						CCRS: 3			CNR: 6		COPC: 1							
Indicare il quorum richiesto per la presentazione delle liste da parte delle minoranze per l'elezione di uno o più membri (ex Art. 147-ter TUF): 0,50% del capitale sociale.																		

NOTE

I simboli di seguito indicati devono essere inseriti nella colonna "Carica":

- Questo simbolo indica l'Amministratore Incaricato del SCIGR.

- ◊ Questo simbolo indica il principale responsabile della gestione dell'Emittente (*Chief Executive Officer* o *CEO*). Si rinvia a quanto indicato nel Paragrafo 4.3 rispetto all'ingresso di Bartolomeo Rongone.

- Questo simbolo indica il *Lead Independent Director (LID)*.

* Per data di prima nomina di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel CdA dell'Emittente.

** In questa colonna è indicata la lista da cui è stato tratto ciascun amministratore ("M": lista di maggioranza; "m": lista di minoranza; "CdA": lista presentata dal CdA).

*** In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Gli incarichi di ciascun Amministratore sono riportati nel rispettivo profilo professionale.

(*). In questa colonna è indicata la partecipazione degli amministratori alle riunioni rispettivamente del Consiglio e dei Comitati (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.). **Nel corso dell'Esercizio si sono svolte 7 riunioni del Consiglio; di queste, 6 hanno visto la partecipazione del Consiglio attualmente in carica alla data della Relazione. Analogamente (i) il CCRS ha tenuto 3 riunioni, di cui 2 con la composizione attuale; (ii) il CNR ha tenuto 6 riunioni, di cui 4 con la composizione attuale.**

(**). In questa colonna è indicata la qualifica del consigliere all'interno del Comitato: "P": presidente; "M": membro.

Profili degli Amministratori

Tutti i Consiglieri sono dotati di professionalità e di competenze adeguate ai compiti loro affidati. L'Emittente, inoltre, ritiene che il numero e le competenze degli Amministratori Non Esecutivi siano tali da assicurare loro un peso significativo nell'assunzione delle delibere consiliari e da garantire un efficace monitoraggio della gestione. Alla data della Relazione, ad eccezione di Marco De Benedetti, tutti gli Amministratori Non Esecutivi sono dotati dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice CG e dal TUF.

Si riporta di seguito un breve profilo di ciascun Consigliere in carica con l'indicazione delle principali caratteristiche personali e professionali individuate anche attraverso l'ausilio di Sodali, in qualità di *advisor* esterno.

SKILLS

 Conoscenza di Settore	 Esperienza Finanziaria
 Esperienza Imprenditoriale	 Esperienza Internazionale
 Esperienza Manageriale	 Contabilità e Bilancio
 Marketing	 Sistemi di Governance
 ESG & CSR	 IT & Innovazione Tecnologica



REMO RUFFINI
Presidente e Amministratore Delegato

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Imprenditore

IN CARICA DA
01—10—2013

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Remo Ruffini — Remo Ruffini è il Presidente e Amministratore Delegato di Moncler S.p.A. Ruffini rileva Moncler nel 2003 e inizia un processo di riposizionamento del marchio a livello mondiale sempre nel rispetto delle sue radici e della sua storia. Per portare il brand nel segmento del lusso, fino a raggiungere le passerelle di Milano, Parigi e New York, Ruffini lavora sulla qualità, sui materiali e sulla ricerca e sviluppo per rendere il prodotto più leggero, più performante e contemporaneo. Riorganizza la distribuzione, aprendo le prime boutique monomarca, e avvia collaborazioni con qualificati negozi multi-brand. L'amore di Ruffini per le sfide, una strategia che combina business acumen con una sensibilità creativa, animata da una costante ricerca dell'unicità, portano Moncler al successo internazionale e nel 2013 alla quotazione alla Borsa di Milano. È poi a febbraio 2018 che, con Moncler Genius, Ruffini presenta un progetto pionieristico nel settore. Nel corso degli anni, Moncler Genius è diventato una vera e propria piattaforma di co-creazione, attraverso collaborazioni con

partner, artisti e creativi provenienti da settori diversi – arte, design, intrattenimento, musica, sport e cultura – favorendo l'interazione con nuove community e portando nuova energia al marchio. Moncler Genius si affianca alle altre due dimensioni del brand, Moncler Collection che reinterpreta i codici del brand in chiave contemporanea per gli stili di vita urbani e Moncler Grenoble che incarna il DNA montano e la vocazione alla performance del marchio, senza rinunciare allo stile. Nel dicembre 2020, sotto la guida di Ruffini, Moncler annuncia l'acquisizione di Stone Island, finalizzata il 31 marzo 2021, momento in cui Stone Island entra a fare parte del Gruppo Moncler.



MARCO DE BENEDETTI

Vice-Presidente e Amministratore Non Esecutivo

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
01-10-2013

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Marco De Benedetti – Nato a Torino il 9 settembre 1962, ha conseguito la laurea in Economia presso la Wesleyan University di Middletown (Connecticut – Stati Uniti d’America) nel 1984 e successivamente, nel 1987, ha conseguito un Master in Business Administration presso la Wharton Business School di Philadelphia (Pennsylvania – Stati Uniti d’America). Dal 1998 al 2005 ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato di TIM S.p.A., e dal luglio 2005 all’ottobre 2005 di Amministratore Delegato di Telecom Italia S.p.A. Dal mese di novembre 2005 è *Managing Director* di The Carlyle Group. Attualmente ricopre l’incarico di Amministratore di CIR S.p.A. e di Sogefi S.p.A.



ALEXANDRE ARNAULT

Amministratore non Esecutivo

NAZIONALITÀ
Francese

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Alexandre Arnault – Dopo essersi laureato all’*École Télécom ParisTech* e aver conseguito un master all’*École Polytechnique*, Alexandre Arnault ha iniziato la sua carriera negli Stati Uniti, prima nella consulenza strategica con McKinsey&Company e poi nel *private equity* con KKR a New York. Successivamente è entrato a far parte di LVMH e Agache (ex Groupe Arnault), dove si è concentrato sull’innovazione digitale e sugli investimenti nel settore tecnologico. In questa veste, Alexandre Arnault ha contribuito a delineare e attuare una strategia per affrontare le sfide poste dall’ascesa dell’e-commerce nel settore dei prodotti di alta qualità ed è stato coinvolto in una serie di investimenti in aziende in rapida crescita. Tra il 2017 e il 2020, Alexandre Arnault ha diretto Rimowa, di cui aveva avviato e supervisionato l’acquisizione da parte di LVMH. Ha riposizionato con successo Rimowa e trasformato

radicalmente l'immagine del marchio, affermandolo come marchio *leader* nel settore dei viaggi. Tra l'inizio di gennaio 2021 e la fine di gennaio 2025, Alexandre Arnault ha ricoperto il ruolo di Vice-Presidente Esecutivo di Prodotto, Comunicazione e Industria di Tiffany & Co. Dal 1° febbraio 2025, Alexandre Arnault è *Deputy General Manager* della divisione Vini e Liquori di Moët Hennessy.



FRANÇOIS-HENRI BENNAHMIAS
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Francese

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



François-Henri Bennahmias – François-Henri Bennahmias è nato nel 1964 a Parigi e ha iniziato la sua carriera nello sport professionistico, classificandosi al numero 25 del tour francese di golf negli anni Ottanta. È poi passato all'industria della moda, collaborando con marchi come Giorgio Armani, Gianfranco Ferré, Les Copains, Reporter, Peter Hadley e Vilebrequin. Nel 1994 ha iniziato la sua carriera presso Audemars Piguet in Francia, diventando rapidamente responsabile delle operazioni a Singapore e assumendo successivamente responsabilità in Germania, Italia, Spagna, Svizzera, Brunei, Australia e Malesia. Nel 1999, François-Henri è diventato Presidente e CEO di Audemars Piguet North America Inc. e si è occupato dello sviluppo del mercato sudamericano, compresi Messico e Caraibi. Ha svolto un ruolo fondamentale nella creazione delle boutique monomarca di New York e Miami. Nel maggio 2012 è tornato in Svizzera come global *Chief Executive Officer* ad interim di Audemars Piguet, diventando ufficialmente CEO nel gennaio 2013. Sotto la sua guida, l'azienda si è concentrata sulla crescita qualitativa a lungo termine e sui rapporti umani, passando dalla vendita *wholesale* a quella al dettaglio per instaurare rapporti più stretti con i clienti. François-Henri ha guidato lo sviluppo del concetto di AP House e della c.d. "Nomad" salesforce, migliorando il servizio ai clienti. Ha supervisionato il progetto del Musée Atelier Audemars Piguet e la costruzione dell'Hotel des Horlogers. Nel 2019 ha lanciato la collezione di orologi Code 11.59, segnando un nuovo capitolo nella storia dell'azienda. Ha inoltre promosso una collaborazione con i fumetti Marvel per la realizzazione di edizioni limitate della collezione Royal Oak Concept, a partire da Black Panther nel 2021. Da settembre 2025, François-Henri è fondatore e Amministratore Delegato di The Honourable Merchants Group.



CESARE CONTI
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Professore e Corporate Finance Advisor

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Parti Correlate
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

SKILLS



Cesare Conti – Professore di finanza aziendale nel Dipartimento di Finanza dell’Università Bocconi di Milano, dove è stato direttore del Master of Science in Finance (2019-2022). Attualmente è responsabile/coordinatore di corsi e seminari in tema di finanza aziendale, finanza sostenibile, valutazione di aziende, ed *Enterprise & Financial Risk Management*. Sulle stesse materie, nonché sulla *corporate governance* e sull’*enterprise risk management*, è autore e curatore di articoli e manuali, e relatore a convegni e webinar. Partner di Andersen in Italy, dove coordina la Corporate Finance Advisory Business Unit sia italiana che europea, focalizzata sulle attività di *Business Valuation*, M&A e *Debt Advisory*. Nella sua esperienza pluridecennale ha supportato società, banche, fondi di private equity, enti pubblici e studi professionali/legali fornendo loro *advisory* e *fairness opinion* indipendenti, anche con il ruolo di esperto in ambito giudiziale (CTU e CTP), in tema di valutazioni di aziende, M&A, attestazioni di piani di ristrutturazione, *debt advisory* e *corporate financial risk management*. Attualmente è Presidente del collegio sindacale di Unipol, Vice Presidente di Futura Investment e sindaco di Angel Capital Management S.p.A.. In precedenza, è stato Presidente del collegio sindacale di De Longhi e UnipolSai e consigliere indipendente e membro del comitato rischi di Ima Spa, oltre a ricoprire diverse cariche sociali in aziende quotate e non quotate. Iscritto all’Albo dei Dottori Commercialisti di Milano, dei Revisori Contabili (dove è abilitato anche con la qualifica di Revisore della Sostenibilità) e dei Consulenti Tecnici del Giudice del Tribunale di Milano. Socio di Nedcommunity (Associazione Italiana degli Amministratori non Esecutivi e Indipendenti), AIFIRM (Associazione Italiana *Financial Industry Risk Managers*) e ANDAF (Associazione Nazionale Direttori Amministrativi e Finanziari).



ROBERTO EGGS
Amministratore Esecutivo

NAZIONALITÀ
Svizzero-Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2019

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Roberto Eggs⁴ – Nato nel 1965 e di nazionalità italo-svizzera, Roberto Eggs si laurea nel 1991 in Economia e Management presso l’Università di Friburgo, con successive specializzazioni alla London Business School e all’IMD di Losanna. Inizia la sua carriera professionale nel 1992 presso il Gruppo Nestlé, come *Senior Corporate International Auditor*, per passare poi a ricoprire dal 1995 al 1997 il ruolo di *International Marketing Manager* in Nespresso. Nel 1997

⁴ A partire dal 1° marzo 2026, Roberto Eggs cesserà l’incarico di dall’Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* e ricoprirà il ruolo di Amministratore Non Esecutivo della Società.

assume il ruolo di *General Manager* di Nespresso Belgilux e di Nespresso France, dove rimane sino al 2002. Nel 2002 torna nella sede di Nestlé Nespresso a Losanna dove ricopre il ruolo di *Worldwide Vice President* per le divisioni *Consumer and Business* sino al 2008. Nel gennaio 2008 sino ad aprile 2009 ricopre il ruolo di Chairman e CEO di Nestlé Super Premium S.A. Nel maggio 2009 passa in Louis Vuitton per ricoprire il ruolo di *President Europe, Middle East, India & Africa* presso la sede di Parigi sino ad aprile 2015. Nel maggio 2015 entra in Moncler con l'incarico di *Chief Operating Officer*, per poi assumere nel luglio 2017 il ruolo di *Chief Marketing & Operating Officer*. A partire da aprile 2019 ricopre il ruolo di Amministratore Esecutivo di Moncler. Da giugno 2021 Roberto Eggs ricopre il ruolo di *Chief Business Strategy & Global Market Officer* a servizio del Gruppo Moncler.



BETTINA FETZER
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Tedesca

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
21-04-2022

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Parti Correlate

SKILLS



Bettina Fetzer – Bettina Fetzer è stata, fino all'ottobre 2025, *Vice President Digital & Communications* presso Mercedes-Benz AG. Entrata in azienda nel 2004, dopo aver ricoperto diverse posizioni all'interno di Daimler AG e delle sue controllate, nel 2015 è diventata *Head of Global Communications* Mercedes-Benz. Successivamente, nel 2018, è stata nominata la più giovane *Vice President* di Mercedes-Benz ed è diventata la prima *Chief Marketing Officer* donna dell'azienda. Bettina Fetzer è un'affermata esperta in comunicazione, *marketing* e *digital customer journeys*, una CMO riconosciuta e una *leader* del cambiamento focalizzato sulle persone. Ha fatto parte del consiglio di amministrazione della Laureus World Sports Awards Ltd. ed è stata membro del *Board of Advisors* del Mercedes-Benz Museum. Bettina Fetzer ha conseguito un diploma in *European Business Studies* presso la Hochschule Landshut, in Germania, e un Master in *Business Management* presso la Lord Ashcroft International Business School di Cambridge, nel Regno Unito. È inoltre membro del Consiglio di Amministrazione di Bombardier Inc.



GABRIELE GALATIERI DI GENOLA
Amministratore Non Esecutivo

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
07-07-2014

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

SKILLS



Gabriele Galateri di Genola – Gabriele Galateri di Genola è Presidente dell'Istituto Italiano di Tecnologia e Presidente di Fondazione Generali The Human Safety Net. Dopo aver conseguito una laurea in giurisprudenza presso l'Università di Roma e un MBA presso la

Columbia University Business School, Gabriele Galateri di Genola ha iniziato la sua carriera nel 1971 presso la sede del Banco di Roma, dove ha iniziato come Responsabile dell'Ufficio Analisi Finanziaria prima di essere nominato responsabile dell'Ufficio Prestiti Internazionali. Dal 1974 al 1976 ha lavorato come Direttore Finanziario del Gruppo Saint Gobain in Italia e poi nella Direzione Finanziaria a Parigi. Nel 1977 è entrato in FIAT S.p.A., dove è passato da Responsabile delle Operazioni Nord, Centro e Sud America presso l'Ufficio Finanza Internazionale a Responsabile della Finanza Internazionale e, infine, Direttore Finanziario. Nel 1986 diventa Amministratore Delegato di Ifil S.p.A. Nel 1993 assume anche la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale di IFI, che mantiene fino al 2002. Nel giugno 2002 è stato nominato Amministratore Delegato di FIAT SpA. Tra aprile 2003 e giugno 2007 è stato Presidente di Mediobanca S.p.A, da dicembre 2007 ad aprile 2011 è stato Presidente del consiglio di amministrazione di Telecom Italia SpA e da aprile 2011 ad aprile 2022 è stato Presidente di Assicurazioni Generali SPA. È Consigliere non esecutivo di YAFA SpA, POLIFIN SpA e Vice-Presidente della Fondazione Giorgio Cini. È anche membro dell'Emeriti Board della Columbia Business School, Senior Advisor di Temasek International (Europa) e membro dell'International Advisory Board Bank of America.



ALESSANDRA GRITTI

Amministratore Indipendente e Lead Independent Director

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2019

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Nomine e Remunerazione
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità
Comitato Parti Correlate

SKILLS



Alessandra Gritti – Laurea nel 1984 in Economia aziendale con specializzazione in Finanza Aziendale presso l'Università Bocconi di Milano. Ha ricoperto la carica di Amministratore di diverse società, quotate e non, tra le quali un istituto bancario. Collaboratrice di istituzioni e riviste specializzate in campo finanziario. Autrice di numerosi articoli e pubblicazioni in materia. Co fondatrice di TIP - Tamburi Investment Partners S.p.A. di cui è Vice-Presidente ed Amministratore Delegato. TIP è un gruppo industriale indipendente e diversificato, che investe nelle eccellenze imprenditoriali, quotato da più di 15 anni sul mercato *Euronext STAR Milan* di Borsa Italiana. TIP ha effettuato investimenti – direttamente e tramite la formula del "*club deal*" – per circa 6 miliardi di euro ed è attualmente il primo investitore italiano con capitali interamente privati su tale segmento, con particolare focus sui settori: manifatturiero, moda/lusso/*design* e servizi (*retail*, turismo e terza età). TIP è una "*public company*" che ha nel proprio capitale oltre 100 famiglie di imprenditori italiani, alcuni tra i più prestigiosi investitori istituzionali a livello internazionale e il *management team*. È attualmente anche Amministratore Delegato di: Asset Italia S.p.A., Alpiholding S.r.l., Clubitaly S.p.A. e StarTIP S.r.l.; Consigliere di Amministrazione di: Alpitour S.p.A., Beta Utensili S.p.A., Chiorino S.p.A., Eataly S.p.A., Itaca Equity S.r.l., Itaca Equity Holding S.p.A., Limonta S.p.A., OVS S.p.A. e Sant'Agata S.p.A.. Amministratore Unico di: Asset Italia 1 S.r.l. e Asset Italia 3 S.r.l.



DIVA MORIANI
Amministratore Non Esecutivo

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
15-12-2014

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Nomine e Renumerazione

SKILLS



Diva Moriani – Nata ad Arezzo il 18 ottobre 1968, ha conseguito la laurea in Economia Aziendale presso l'Università degli Studi di Firenze. Nel 2007 è stata eletta Vice Presidente Esecutivo e, a partire da maggio 2024, ricopre la carica di Presidente Esecutivo di KME Group S.p.A., società quotata che controlla un gruppo di partecipazioni industriali e finanziarie diversificate. Ha ricoperto e ricopre tuttora numerosi incarichi esecutivi e di vertice all'interno delle principali società del Gruppo, tra cui KME SE, holding tedesca di KME, leader globale nel settore dei semilavorati in rame e leghe di rame, con ricavi pari a circa 3 miliardi di euro e circa 4.000 dipendenti distribuiti in 10 stabilimenti produttivi in Europa, Cina e Stati Uniti. In KME SE è stata membro del *Management Board* (2012–2017), ha ricoperto l'incarico di Amministratore Delegato (2014–2017) e successivamente, fino a ottobre 2021, quello di Vice Presidente dell'Organo di Sorveglianza; ha quindi assunto l'attuale incarico di Vice Presidente Esecutivo del Consiglio di Amministrazione e *Chief Transformation Officer*. Dal 2020 è inoltre Presidente di KME Mansfeld GmbH e di KME Germany GmbH. Dal 2007 al 2012 ha ricoperto il ruolo di Amministratore Delegato di I2Capital Partners, fondo di private equity promosso da Intek S.p.A. e focalizzato su operazioni di Special Situations. Dal 2004 è co-fondatrice e membro del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Dynamo, primo camp di terapia ricreativa in Italia per bambini affetti da patologie, nonché membro del Consiglio di Amministrazione di Dynamo Academy e Presidente di Fondazione Arte Dynamo. Dal 2014 ha assunto incarichi di amministratore indipendente in società esterne al Gruppo, tra cui ENI S.p.A. (2014–2020), ove ha fatto parte del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione, nonché in qualità di Presidente del Comitato Nomine. Dal 2014 è membro del Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. e componente del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Dal 2016 al 2025 è stata amministratore indipendente di Assicurazioni Generali S.p.A., ricoprendo il ruolo di Presidente del Comitato Remunerazioni e Risorse Umane e di membro del Comitato Parti Correlate. Dal 2025 è stata nominata *Lead Independent Director* nei Consigli di Amministrazione di Recordati S.p.A. e DiaSorin S.p.A., dove presiede rispettivamente il Comitato Controllo e Rischi (Recordati) e il Comitato Nomine e Remunerazioni (DiaSorin). Dal novembre 2025 è inoltre amministratore indipendente di Juventus Football Club S.p.A. Sempre dal 2025, Diva Moriani presiede il Supervisory Board di CreditAccess India B.V., sponsor di una piattaforma di microcredito a favore di donne e PMI operante in India, Filippine e Indonesia.



SUE NABI
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Algerina

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Sue Nabi — Sue Nabi ha ricoperto il ruolo di *Chief Executive Officer* del consiglio di amministrazione di Coty Inc., una delle principali società di cosmetici a livello mondiale, da settembre 2020 a dicembre 2025. Ha maturato un'esperienza ventennale in L'Oréal Paris, dove ha lavorato dal 1993 al 2012. In qualità di *Worldwide President* di L'Oréal Paris, ha guidato una crescita record e promosso l'inclusività, contribuendo anche all'evoluzione dello storico slogan del *brand* in "perché noi valiamo." Nel 2009 è stata nominata *Worldwide President* di Lancôme, rilanciando il marchio e realizzando una crescita a doppia cifra per tre anni consecutivi, che ha portato a un fatturato record di Euro 3,2 miliardi. Nel 2014, Sue Nabi ha co-fondato il marchio di prodotti di lusso per la cura della pelle Orveda insieme a Nicolas Vu. Quest'ultimo, a partire dal 2020, quando Sue Nabi è stata nominata *Chief Executive Officer* di Coty, ha assunto il ruolo di *Chief Executive Officer* di Orveda. Insieme, Sue e Nicolas hanno anche lanciato Infiniment Coty Paris nel 2024, una linea di profumi rivoluzionaria che utilizza la tecnologia Molecular Aura di Coty in attesa di brevetto, progettata per prolungare la durata di ogni profumo fino a 30 ore. In Coty, Sue Nabi è riconosciuta per la sua *leadership* trasformativa. È stata nominata miglior CEO del suo settore da Institutional Investor nel 2021, 2023 e 2024. Sotto la sua guida, Coty ha ottenuto 12 upgrade consecutivi finanziari, avvicinando la società significativamente alla soglia di "*investment grade*". Sue Nabi ha conseguito un Master avanzato in *Marketing Management* presso l'ESSEC e una laurea in ingegneria in Agronomia e Ambiente.



GEOFFROY VAN RAEMDONCK
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Belga

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Geoffroy van Raemdonck — Geoffroy van Raemdonck è un affermato dirigente nei settori *global consumer and luxury*, riconosciuto per la sua *leadership* nella trasformazione di aziende. Da febbraio 2018 a dicembre 2024, ha ricoperto il ruolo di CEO e membro del consiglio di amministrazione presso Neiman Marcus Group, guidando l'azienda attraverso un periodo di importanti cambiamenti — riposizionando Neiman Marcus e Bergdorf Goodman come realtà del lusso orientate alla relazione con il cliente. Ha inoltre supervisionato la gestione di MyTheresa fino al 2020. Dal 2025, Geoffroy van Raemdonck fa parte del consiglio di amministrazione di Exclusive Resorts. Da gennaio 2026 ricopre il ruolo di CEO di Saks Global. Nel corso della sua carriera, Geoffroy van Raemdonck ha ricoperto ruoli dirigenziali di alto livello in diversi brand di rilievo nella moda e nel lusso, tra cui Ralph Lauren,

St. John Knits, Louis Vuitton e L Brands. Inoltre, dal 2018 fa parte dell' *Executive Board* di Dallas Symphony e, dal 2005, del consiglio di amministrazione dell'American Composers Orchestra. Geoffroy van Raemdonck ha conseguito un MBA presso l'Università di Chicago nel 1998 e un Master in *Business and Science* presso l'Università Cattolica di Louvain nel 1995.



LUCIANO SANTEL
Amministratore Esecutivo

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Manager

IN CARICA DA
20-04-2016

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Luciano Santel – Luciano Santel è Amministratore Esecutivo di Moncler e *Chief Corporate & Supply Officer* del Gruppo Moncler, con la responsabilità delle Funzioni *Finance, Legal, Compliance, Risorse Umane, Information Technology (IT), Servizi Generali e Sicurezza*, e della *Supply Chain*. È inoltre Dirigente Preposto *ex Art. 154-bis* del TUF di Moncler e Amministratore Delegato di Industries. Sin dal 2013, in qualità di *Chief Corporate and Supply Officer*, guida il continuo sviluppo e il rafforzamento della struttura *corporate* del Gruppo. Dal 2024 è membro del Consiglio di Amministrazione di Stevanato Group in qualità di Amministratore Indipendente. Ha inoltre ricoperto il ruolo di Amministratore Indipendente e membro del Comitato Controllo e Rischi di Luxottica Group S.p.A. dal 2015 al 2020. Dal 2009 al 2013 è stato Chief Executive Officer di Stefanel S.p.A., mentre dal 2001 al 2009 ha ricoperto il ruolo di Chief Corporate Officer in Geox S.p.A. Dal 1999 al 2001 ha lavorato in Luxottica Group S.p.A. con il ruolo di *Vice President Group International Development*, dopo essere stato *Chief Operating Officer* di Retail Brand Alliance (già Casual Corner Group Inc.) dal 1996 al 1999. In precedenza, ha lavorato come Direttore Finance in IVG e nel gruppo Rossignol. Ha iniziato la propria carriera professionale in primarie società di *audit* internazionali, tra cui Ernst & Young e Arthur Andersen. Ha conseguito una laurea in Economia e Commercio presso l'Università Ca' Foscari di Venezia.



MARIA SHARAPOVA
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Russa e Americana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Atleta e Imprenditrice

IN CARICA DA
21-04-2022

COMITATI ENDOCONSILIARI
—

SKILLS



Maria Sharapova – Maria Sharapova è una campionessa di tennis di livello mondiale, investitrice ed imprenditrice. Dopo essersi trasferita negli Stati Uniti dalla Russia all'età di sei anni per perseguire la sua carriera tennistica, è diventata professionista a 14 anni. A 17 anni ha vinto il torneo di Wimbledon - il primo dei cinque titoli del *Grande Slam* vinti nella sua carriera - ed è stata la settima tennista donna dell'era *open* a completare il *Grande Slam*. Al

di fuori del tennis, Maria Sharapova è un'attiva imprenditrice ed investitrice. Nel 2012 ha fondato la sua linea di dolci *premium*, Sugarpova, della quale supervisiona le decisioni quotidiane di *business* dalla costruzione e rafforzamento del *brand* alla strategia creativa, dal *packaging* all'innovazione di prodotto sino all'espansione commerciale. Maria Sharapova ha anche ampliato il suo *business* portafoglio diventando investitrice e consulente strategica per diverse aziende, tra cui Tonal, Therabody, Public.com, Bala e molte altre. In tutte le aziende in cui investe, Maria Sharapova lavora a stretto contatto con i suoi *partner* supportandoli in molteplici ambiti tra cui lo sviluppo del marchio e del prodotto, la strategia creativa e la crescita del *business*. Maria Sharapova è anche appassionata di *design* e architettura, passione che l'ha portata a lanciare la sua prima collezione di mobili in collaborazione con Rove Concepts.



ANNA ZANARDI
Amministratore Indipendente

NAZIONALITÀ
Italiana

BACKGROUND PROFESSIONALE
Senior Advisor

IN CARICA DA
16-04-2025

COMITATI ENDOCONSILIARI
Comitato Nomine e Remunerazione

SKILLS



Anna Zanardi – Anna Zanardi si muove tra mondi che possono apparire lontani: l'impresa, la psiche e la spiritualità. Formata come economista, psicologa per vocazione e teologa attraverso un percorso di ricerca interiore, ha costruito una carriera che attraversa sia i consigli di amministrazione che laboratori dedicati allo sviluppo della consapevolezza e della coscienza. Possiede due lauree (Economia e Psicologia) e due dottorati di ricerca: uno in psicologia del lutto e l'altro in studi indo-vedici. Da oltre trent'anni opera all'incrocio tra impresa, psiche e ricerca interiore, affiancando più di 100 CEO e team di *leadership* di società e organizzazioni nazionali e internazionali (incluse multinazionali Fortune Global 500) in percorsi di trasformazione strategica e culturale, con particolare attenzione ai processi decisionali, alla *leadership*, ai valori e all'*executive coaching*. Ha ricoperto – e ricopre tuttora – incarichi nei consigli di amministrazione e nei comitati consiliari (Nomine e Remunerazione, Rischi) di società quotate e gruppi internazionali, tra cui Salvatore Ferragamo, Cerved, Cedacri, Maccaferri e Waterialia. Ha insegnato presso università e *business school* (Università Cattolica, Politecnico e LUISS Business School, dove ha ricoperto il ruolo di *Professor of Practice* e diretto programmi fino al 2023). È autrice di oltre 20 libri su *leadership* e *coaching* e collabora con testate quali Forbes UK e Harvard Business Review. Integra una solida esperienza clinica e socio-istituzionale (oncologia e cure palliative, contesti ospedalieri, consulenze per l'amministrazione penitenziaria e programmi di reinserimento dei detenuti; già giudice onorario presso il Tribunale per i Minorenni ed esperta per il Tribunale di Sorveglianza) con la formazione a Palo Alto sotto la guida di Paul Watzlawick e Richard Fish. Certificata in tanatologia (ADEC), mindfulness e mediazione, ha svolto studi interreligiosi (cristianesimo, buddhismo, islam, ebraismo e tradizioni indo-vediche). Bilingue in italiano e tedesco, lavora anche in inglese, francese, spagnolo e russo; parla arabo colloquiale e studia le principali lingue antiche per confrontarsi con i testi sacri. Il tratto distintivo del suo lavoro è accompagnare persone e le organizzazioni nella crescita, senza mai perdere di vista il significato più profondo del cambiamento.

4.4. CRITERI E POLITICHE DI DIVERSITÀ NELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO E NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La Politica di Diversità

In vista del rinnovo del Consiglio deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2025, in data 13 febbraio 2025 il Consiglio di Amministrazione in carica a tale data ha approvato, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, una nuova versione della politica concernente la diversità nella composizione del Consiglio e del Collegio Sindacale (la **Politica di Diversità**), adottata in data 18 dicembre 2018 (e poi aggiornata il 24 febbraio 2022). Tale Politica di Diversità ha quindi trovato applicazione rispetto al Consiglio attualmente in carica.

La Politica di Diversità intende, *inter alia*, orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, assicurando in tale occasione una composizione del Consiglio stesso allineata ai criteri di diversità.

La Politica di Diversità contiene gli orientamenti e raccomandazioni rispetto alla composizione dei propri organi sociali affinché la stessa sia adeguata alle dimensioni, posizionamento, complessità e specificità del settore in cui opera Moncler. Inoltre, la Politica di Diversità, in continuità con quella precedentemente adottata, formalizza l'obiettivo, in linea con le aspettative degli *stakeholders*, nonché in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e con i valori del Codice Etico, di creare i necessari presupposti affinché i propri organi di amministrazione e controllo siano posti in condizione di esercitare nel modo più efficace e virtuoso le proprie funzioni, mediante processi decisionali che esprimano una pluralità di qualificati ed eterogenei contributi.

Ai fini dell'adozione della Politica di Diversità, Moncler ha condotto un processo di analisi e valutazione della composizione dei propri organi sociali focalizzandosi:

- (a) sulla loro coerenza con i requisiti previsti dalla normativa legislativa e regolamentare e dallo Statuto, nonché con le raccomandazioni del Codice CG; e
- (b) sui profili di diversità ritenuti rilevanti e di valore ai fini della composizione di tali organi, in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e con i valori prefissati nel Codice Etico di Moncler.

A tal fine il Consiglio giunto a scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione, ha tenuto conto dei risultati dell'attività di autovalutazione che il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice CG, effettua con cadenza annuale sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché con riferimento ai propri Comitati (la **Board Review**).

Inoltre, nella Politica di Diversità sono state anche riflesse le valutazioni riportate dal Consiglio giunto a scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024 nel parere di orientamento che lo stesso, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, ha rilasciato sulla dimensione e sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale in vista dell'Assemblea del 16 aprile 2025 (il **Parere di Orientamento**) chiamata a rinnovare il Consiglio di Amministrazione. Tra le caratteristiche professionali raccomandate in entrambi i documenti è inclusa la competenza in materia ESG.

La Politica di Diversità, unitamente al Parere di Orientamento, sono disponibili sul sito della Società www.monclergroup.com nella Sezione dedicata all'Assemblea del 16 aprile 2025 presente in "*Governance*", nonché nella Sezione "*Governance*/Documenti e Procedure".

La Politica di Diversità è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale, al fine di garantirne l'attualità rispetto ad eventuali variazioni ed emendamenti nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*.

Il monitoraggio dei risultati derivanti dall'applicazione della Politica di Diversità e il suo aggiornamento sono rimessi alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione che agisce

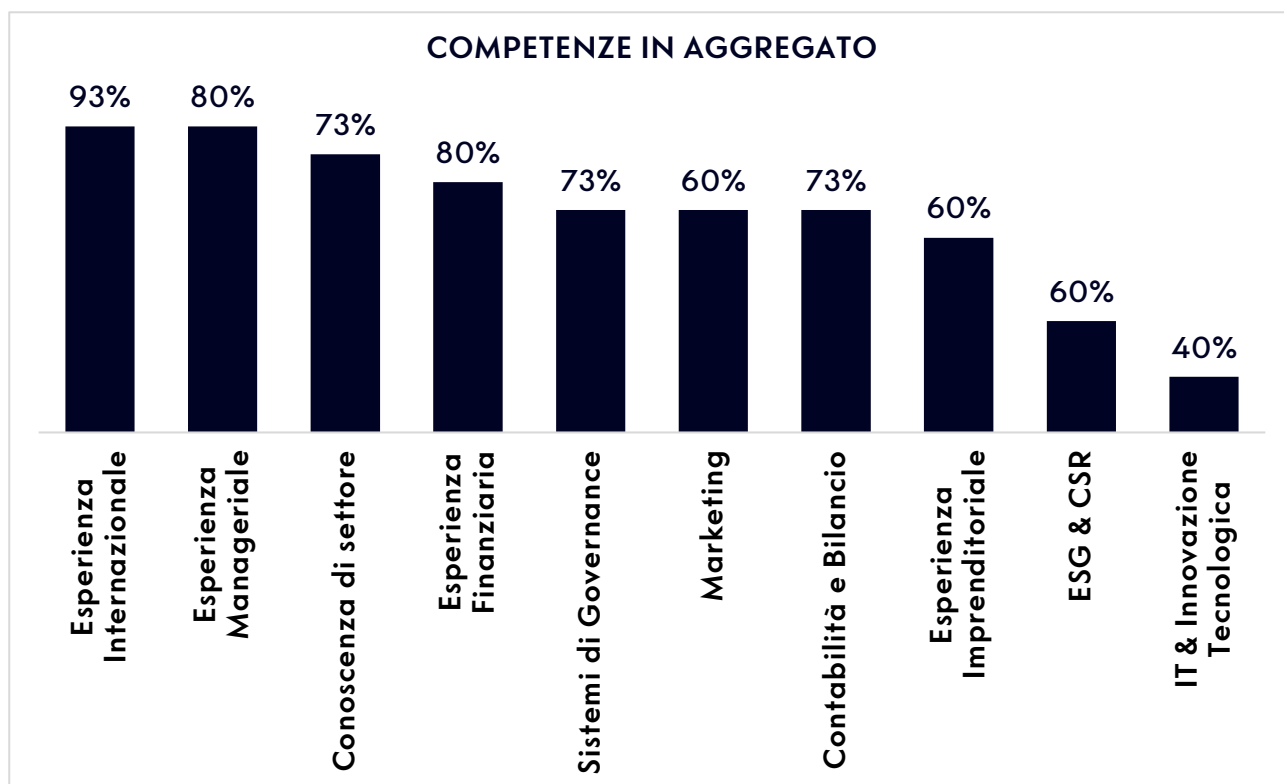
con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, ove del caso, del Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione

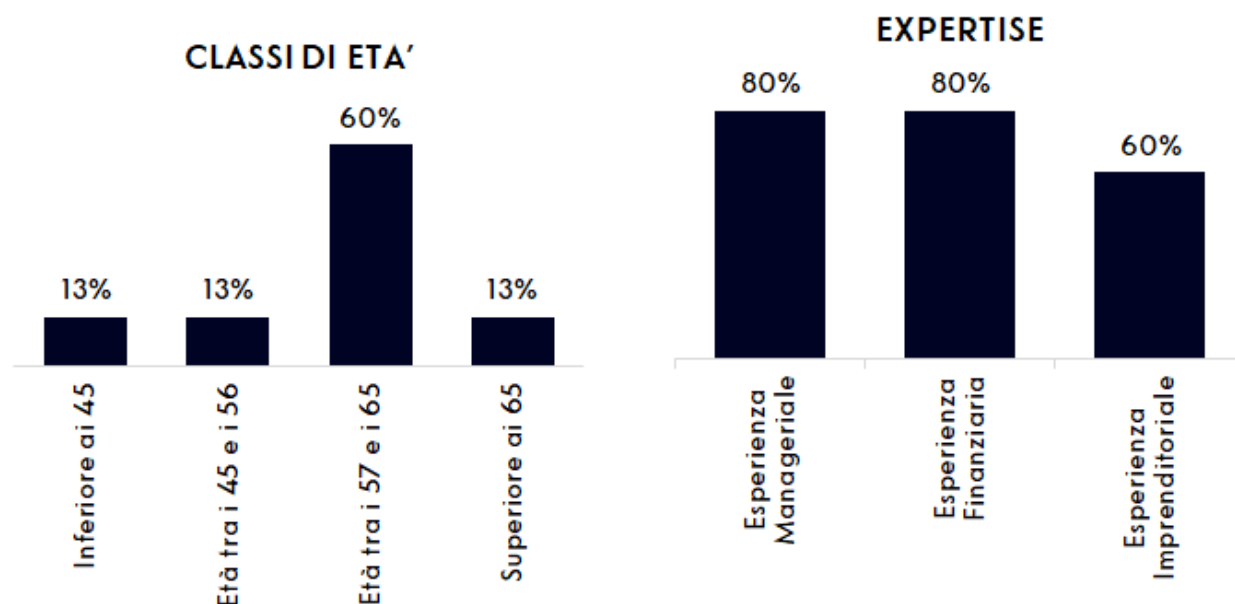
Circa lo stato di attuazione della Politica di Diversità rispetto all'Esercizio e la composizione e diversità del Consiglio di Amministrazione, alla data della Relazione, si fa presente quanto segue⁵:

- (a) sotto il profilo della **diversità di genere**, la componente femminile si attesta al 40% (il numero di donne è pari a 6 su 15);
- (b) gli **Amministratori Indipendenti** rappresentano il 53% (il numero di Amministratori Indipendenti è pari a 8 su 15);
- (c) rispetto alle competenze e agli altri profili di *diversity*, si rinvia ai **grafici** sotto.

Con riferimento agli altri profili di diversità dei membri del Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione (quali l'età ed il percorso formativo e professionale) si rinvia ai grafici di seguito; si rinvia inoltre alla Sezione "*Induction program*" di cui al successivo Paragrafo 4.6 con riferimento alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze, inclusa quella in materia di sostenibilità.



⁵ Si segnala che la normativa italiana non prevede forme di rappresentanza collettiva dei lavoratori all'interno degli organi societari e, pertanto, al suo interno non sono presenti rappresentanti dei lavoratori.



ANZIANITÀ DI CARICA (al 31 dicembre 2025)

<1 anno	40%
1-3 anni	13%
4-6 anni	0%
>6 anni	47%

4.5. CUMULO MASSIMO DI INCARICHI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO RICOPERTI IN ALTRE SOCIETÀ

Ciascun membro del Consiglio di Amministrazione è tenuto a deliberare con cognizione di causa ed in autonomia e si impegna a dedicare alla carica rivestita nella Società il tempo necessario a garantire uno svolgimento diligente delle proprie funzioni, indipendentemente dagli incarichi ricoperti al di fuori del Gruppo Moncler, con piena consapevolezza delle responsabilità inerenti alla carica ricoperta.

A tal fine, ciascun candidato alla carica di Amministratore valuta preventivamente, al momento dell'accettazione della carica, la capacità di svolgere con la dovuta attenzione ed efficacia i compiti al medesimo attribuiti, tenendo in particolare considerazione l'impegno complessivo richiesto dagli incarichi rivestiti al di fuori del Gruppo Moncler.

Nell'ambito della Board Review relativa all'Esercizio (descritta in dettaglio nel successivo Paragrafo 7.1), gli Amministratori hanno espresso le proprie valutazioni e orientamenti in merito, tra l'altro, al numero massimo di incarichi di amministrazione e di controllo che possono essere ricoperti dagli Amministratori stessi nelle altre società quotate o di rilevanti dimensioni (fermo restando che più cariche ricoperte in entità dello stesso gruppo societario sono considerate come un unico incarico), in adesione alle raccomandazioni contenute nel

Codice CG. In particolare, a seguito della Board Review, in linea con l'orientamento già espresso negli anni passati, è emerso essere ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Consigliere della Società, un numero massimo di **3 incarichi in caso di Amministratore Esecutivo e fino a un massimo di 4 incarichi in caso di Amministratore Non Esecutivo (inclusa la carica ricoperta in Moncler)**.

Il numero degli incarichi ricoperti dagli Amministratori della Società in società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, è riportato nella Tabella di cui al Paragrafo 4.3 della Relazione.

4.6. FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Regolamento CDA

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato un regolamento (**Regolamento CDA**) che stabilisce regole e procedure per il funzionamento del Consiglio in conformità alle norme applicabili e alla Raccomandazione 11 del Codice CG.

Il Regolamento CDA definisce le competenze e le modalità operative del Consiglio, nonché alcune attribuzioni del Presidente, del *Lead Independent Director* e del Segretario. Inoltre, prevede obblighi di riservatezza per i membri del Consiglio relativamente a documenti e informazioni acquisiti nello svolgimento delle funzioni, nonché alcune previsioni applicabili nelle ipotesi in cui l'Amministratore sia portatore di interessi rispetto alle delibere da adottare nonché al fine di assicurare che talune informazioni sensibili siano condivise nel rispetto della normativa a tutela della concorrenza.

Funzionamento

Convocazione

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione sono **convocate**, ai sensi dello Statuto, dal Presidente il quale, insieme al Segretario del Consiglio di Amministrazione, fissa l'ordine del giorno delle riunioni e cura che la documentazione a supporto delle stesse sia messa a disposizione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, con modalità idonee a garantire la tutela della riservatezza dei dati e delle informazioni nonché a consentire agli Amministratori e ai Sindaci, nello svolgimento del loro ruolo, di agire in modo informato e di esprimersi con consapevolezza sulle materie oggetto di deliberazione. La documentazione viene messa a disposizione su un applicativo informatico gestito dal Segretario del Consiglio che garantisce un accesso riservato agli Amministratori e ai Sindaci.

Informativa pre-consiliare e documentazione

La **tempestività e la completezza** dell'informativa pre-consiliare sono garantite mediante il coinvolgimento delle competenti strutture societarie che curano e coordinano la predisposizione della documentazione di volta in volta necessaria per gli specifici argomenti posti all'ordine del giorno.

La trasmissione della **documentazione** ai Consiglieri e ai Sindaci è curata dalla Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, che si occupa anche degli adempimenti della segreteria societaria della Società e del Gruppo, provvedendovi con congruo anticipo rispetto alla data delle riunioni, e almeno **3 giorni** prima di quella in cui è stata convocata la riunione, salvo che specifiche esigenze non lo permettano; in tali casi la documentazione è trasmessa non appena disponibile. Il **termine di 3 giorni è stato normalmente rispettato**. Nei casi in cui non sia possibile fornire la necessaria informativa con congruo anticipo, il Presidente del Consiglio di Amministrazione cura che siano effettuati **adeguati e puntuali approfondimenti** durante le sessioni consiliari.

Verbalizzazione

Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione risultano da processi verbali che, firmati da chi presiede la riunione e dal Segretario, vengono trascritti su apposito libro tenuto a norma di legge. Le copie dei verbali fanno piena fede se sottoscritte dal Presidente o da chi ne fa le veci e dal Segretario.

Approfondimenti

Il Presidente, qualora lo reputi opportuno e/o su richiesta di uno o più Amministratori, può chiedere ai responsabili delle Funzioni aziendali competenti secondo la materia di **intervenire** alle riunioni consiliari per fornire gli **opportuni approfondimenti** sugli argomenti posti all'ordine del giorno. Nel corso dell'Esercizio hanno partecipato con regolarità alle riunioni consiliari il *Chief Brand Officer*, il *Senior Director of WW Retail Business and Development*, il *Chief Marketing & Corporate Strategy Officer*, il *Director of Strategic Planning and Investor Relations*, il *Chief Financial Officer*, il *Global Finance Director* ed il *Chief Executive Officer* di Stone Island, anche al fine di discutere e fornire al Consiglio gli approfondimenti necessari rispetto all'andamento del *business* di Moncler e del Gruppo, ad alcune tematiche in materia ESG, alle attività di dialogo con gli investitori e al posizionamento di Moncler rispetto alla *industry* di riferimento nonché alle iniziative della Società volte allo sviluppo dei *brand*. Inoltre, i responsabili delle Funzioni coinvolte hanno partecipato alla riunione dedicata al *Business Plan* nel corso della quale sono state esaminate e discusse le iniziative e i progetti di natura strategica afferenti Moncler e Stone Island, al fine di fornire tutti gli approfondimenti e i chiarimenti necessari. Rispetto alle attività di *induction* condotte dalla Società si rinvia alla Sezione "*Induction Program*" del presente Paragrafo.

Ruolo del Presidente

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è Remo Ruffini. A tale riguardo, si rinvia a quanto indicato nel Paragrafo 4.3 rispetto all'ingresso di Bartolomeo Rongone nel Consiglio di Amministrazione e al suo prossimo ruolo di Amministratore Delegato nonché al ruolo di Remo Ruffini quale Presidente Esecutivo a decorrere dalla medesima data.

A fronte della concentrazione di poteri esecutivi in capo a Remo Ruffini, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 aprile 2025, ha nominato (in continuità con il precedente mandato), l'Amministratore Indipendente Alessandra Gritti quale *Lead Independent Director*, in adesione alle Raccomandazioni 13 e 14 del Codice CG (si veda il successivo Paragrafo 4.10).

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto per quanto concerne il funzionamento degli organi sociali e la rappresentanza legale della Società nei confronti dei terzi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Segretario, cura che:

- (a) la **documentazione** utile allo svolgimento delle riunioni sia messa a disposizione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con congruo anticipo e nelle modalità stabilite dal Regolamento CDA; cura inoltre, con l'ausilio del Segretario, che le informazioni complementari fornite durante le riunioni siano idonee a consentire agli Amministratori di agire in modo informato;
- (b) l'attività dei **Comitati endo-consiliari** sia coordinata con l'attività del Consiglio;
- (c) nelle riunioni consiliari possa intervenire il *Top Management* di Moncler nonché i responsabili delle Funzioni aziendali per fornire gli opportuni approfondimenti sugli argomenti posti all'ordine del giorno;
- (d) tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale possano partecipare a iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata **conoscenza** dei settori di attività in cui opera la Società; si rinvia a tale riguardo alla Sezione "*Induction Program*" del presente Paragrafo della Relazione;
- (e) il processo di autovalutazione sia adeguato e trasparente; a tale riguardo si rinvia al Paragrafo 7 della Relazione.

Informativa al Consiglio

Ai sensi dell'Art. 19.3 dello Statuto e dell'Art. 150 del TUF e in adesione alle *best practice*, gli Amministratori Delegati riferiscono al Consiglio ed al Collegio Sindacale con periodicità almeno trimestrale, e comunque in occasione delle riunioni del Consiglio stesso, sull'attività svolta nell'esercizio delle deleghe loro attribuite, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale, o comunque di maggior rilievo effettuate dalla Società e dalle controllate.

Si rinvia a quanto riportato al precedente Paragrafo 4.1. anche con riferimento alla informativa in materia di sostenibilità.

Segretario del Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione in data 16 aprile 2025, in continuità con gli esercizi precedenti ha nominato, quale Segretario, Andrea Bonante, *Global Corporate Affairs & Compliance Director*. La nomina, i requisiti e le funzioni del Segretario sono disciplinati dal Regolamento CDA. In particolare è previsto che il Segretario sia nominato dal Consiglio su proposta del Presidente e che possa essere anche un estraneo alla Società, fermo restando che tale figura viene scelta di norma tra i soggetti con una adeguata competenza ed esperienza in materia di diritto societario e *corporate governance*.

Al Segretario è attribuito il compito di supportare l'attività del Presidente, incluse quelle di cui al Paragrafo precedente (Ruolo del Presidente).

Il Segretario partecipa a tutte le riunioni consiliari fornendo con imparzialità di giudizio gli approfondimenti richiesti su ogni aspetto rilevante per il corretto funzionamento del sistema di governo societario e sulle materie di propria competenza; il Segretario si occupa, inoltre, della redazione del verbale delle riunioni che vengono sottoposti agli Amministratori per raccogliere eventuali commenti, prima di essere allibrati.

Attività svolte nell'Esercizio

Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 7 riunioni del Consiglio di Amministrazione (con una durata media di circa 2 ore). Alla data della Relazione si sono già tenute 2 riunioni e per il 2026 sono previste almeno ulteriori 4 riunioni.

La percentuale di partecipazione complessiva è stata pari a circa il 95%; nei casi in cui sono state registrate assenze, gli interessati hanno sempre fornito una giustificazione.

Di seguito vengono riportate le principali attività svolte dal Consiglio nel corso dell'Esercizio, suddivise per trimestre.

GENNAIO - MARZO 2025

Dati finanziari, *business* e *trend* di mercato

- a) Aggiornamento sul *Budget*;
- b) informativa degli Amministratori Delegati rispetto al generale andamento della gestione;
- c) analisi comparativa del posizionamento di Moncler rispetto ai *competitor* e dell'andamento del settore;
- d) approvazione del bilancio consolidato e del progetto di bilancio nonché delle relative relazioni.

Governance e politiche retributive

- a) Revisione degli esiti del processo di Board Review;
- b) disamina e approvazione della relazione sulla remunerazione e della relazione sul governo societario;

- c) valutazione in merito alla sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori;
- d) verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui al primo ciclo di attribuzione (2022-2024) del Piano di *Performance Shares* 2022;
- e) verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi agli MBO 2024 degli Amministratori Esecutivi, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei riporti diretti del Presidente; definizione degli MBO per l'Esercizio;
- f) proposta di modifica del pacchetto retributivo (i) di un Dirigente con Responsabilità Strategiche; e (ii) di un riporto diretto del Presidente;
- g) disamina delle relazioni periodiche del CCRS e del CNR.

Controlli

- a) Valutazione periodica sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo e amministrativo-contabile e sull'adeguatezza ed efficacia del SCIGR; a tale proposito, si rinvia al Paragrafo 9 della Relazione;
- b) disamina della Relazione del Responsabile della Direzione *Internal Audit* relativa al secondo semestre 2024 e aggiornamento sulle attività svolte nel periodo settembre-dicembre 2024; disamina e approvazione del Piano di *Audit* per l'Esercizio;
- c) disamina della Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza;
- d) disamina e approvazione del Piano di *Compliance* per l'Esercizio; esame della Relazione periodica della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*.

ESG

- a) Disamina e approvazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità nell'ambito della quale sono stati esaminati i principali risultati raggiunti con riferimento ai 5 *pillar* del Piano di Sostenibilità 2020-2025.

**APRILE -
GIUGNO
2025**

Dati finanziari, *business* e *trend* di mercato

- a) Approvazione dei risultati finanziari relativi al primo trimestre dell'Esercizio;
- b) informativa degli Amministratori Delegati rispetto al generale andamento della gestione;

***Governance* e politiche retributive**

- a) Delibere conseguenti alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e quindi, tra l'altro, nomina del Presidente e Vice-Presidente, del *Lead Independent Director*, dei Comitati endo-consiliari, del Segretario del Consiglio, del Dirigente Preposto (per i documenti contabili societari e per l'attestazione della rendicontazione di sostenibilità) e dell'Amministratore Incaricato del SCIGR; conferimento di poteri agli Amministratori Esecutivi.
- b) Ripartizione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea e determinazione del compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche.

**LUGLIO –
SETTEMBRE
2025**

Dati finanziari, *business* e *trend* di mercato

- a) Approvazione della relazione finanziaria semestrale relativa all'Esercizio 2025;
- b) informativa degli Amministratori Delegati sul generale andamento della gestione;

- c) analisi comparativa del posizionamento di Moncler rispetto ai *competitor* e dell'andamento del settore.
- d) aggiornamento rispetto all'evento a Courchevel (2025).

Governance e politiche retributive

- a) Nomina di un Dirigente Strategico.
- b) approvazione del Regolamento CDA;
- c) disamina delle relazioni periodiche del CCRS e del CNR.

Controlli

- a) Disamina (i) della relazione periodica del Responsabile della Direzione *Internal Audit* sui controlli interni al 30 giugno 2025 e (ii) dello stato di avanzamento del Piano di *Audit* 2025;
- b) disamina della relazione periodica dell'Organismo di Vigilanza al 30 giugno 2025;
- c) disamina dello stato di avanzamento del Piano di *Compliance* 2025;
- d) rinnovo della nomina del DPO.

**OTTOBRE –
DICEMBRE
2025**

Dati finanziari, *business* e *trend* di mercato

- a) Approvazione dei risultati finanziari relativi al terzo trimestre dell'Esercizio;
- b) informativa da parte degli Amministratori Delegati sul generale andamento della gestione;
- c) analisi comparativa del posizionamento di Moncler rispetto ai *competitor* e dell'andamento del settore.
- d) approvazione del calendario degli eventi societari;
- e) aggiornamento sull'evento Grenoble ad Aspen (2026).

Governance e politiche retributive

- a) Aggiornamento dei poteri degli Amministratori Delegati;
- b) disamina e approvazione del rinnovo del contratto di un Amministratore Esecutivo.

ESG

- c) Disamina degli esiti dell'analisi di doppia materialità;
- d) Aggiornamento del quadro regolamentare di riferimento e disamina dell'evoluzione del percorso di sostenibilità del Gruppo; presentazione degli obiettivi e dei relativi risultati ed iniziative avviate nell'ambito del Piano di Sostenibilità 2020-2025; discussione del nuovo Piano di Sostenibilità 2026-2028.

Inoltre il Consiglio ha monitorato la struttura del Gruppo e il sistema di governo societario da questo adottato. Il sistema di governo societario di Moncler risulta funzionale alle esigenze dell'impresa e, per tale ragione, non è stato ritenuto opportuno elaborare motivate proposte da sottoporre all'Assemblea a detto riguardo.

Induction program

La Società organizza periodicamente sessioni di *induction* rivolte a tutti gli Amministratori con l'obiettivo di fornire un'adeguata conoscenza della Società, del settore in cui opera il Gruppo, dei principali *trend* che potrebbero avere impatto sulla sua strategia di crescita, dei suoi

prodotti, delle dinamiche aziendali e del quadro normativo e regolamentare di riferimento, che può incidere sulle scelte strategiche tenendo conto dei principi di corretta gestione dei rischi nonché dei profili di sostenibilità.

Nel corso dell'Esercizio sono state organizzate diverse sessioni di *induction*.

A beneficio del **Consiglio in carica sino al 16 aprile 2025**, nel mese di gennaio 2025 è stato organizzato un evento *off-site* presso il polo logistico di Castel S. Giovanni (Piacenza) durante il quale il Consiglio e il Collegio hanno ricevuto una ampia e dettagliata informativa rispetto all'area logistica e, in particolare, al sistema logistico del Gruppo e ai prossimi progetti che la Società intende portare avanti; la sessione formativa è stata effettuata assieme al *Logistics Director*, al *Logistic Strategic Planning & Integration Director* nonché a due consulenti esterni. È poi seguita una visita, guidata dal *team* della Funzione Logistica, presso alcune aree del polo logistico (in particolare, quella della materia prima e quella del prodotto finito).

A seguito della nomina del Consiglio in carica alla data della Relazione, la Società ha organizzato numerose sessioni formative volte a fornire un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera Moncler, dei suoi prodotti, delle dinamiche aziendali e della loro evoluzione, dei principi di corretta gestione dei rischi, dei profili di sostenibilità nonché del quadro normativo ed autoregolamentare.

In particolare, nel mese di luglio si è tenuta, a beneficio del neo-nominato Consiglio di Amministrazione, una sessione volta a fornire anzitutto una panoramica delle tre dimensioni del *brand* e dell'evoluzione digitale di Moncler; è seguita poi una disamina sulla strategia di *business* e dei mercati, una illustrazione del posizionamento di Moncler rispetto ai propri *competitor*; infine, sono stati forniti i principali dati finanziari. Alla sessione di *induction* hanno partecipato, oltre ai membri del Consiglio, anche i referenti delle Funzioni coinvolte e quindi, tra gli altri, il *Chief Brand Officer*, il *Chief Financial Officer*, il *Global Chief Client Officer*, il *Senior Director of WW Retail Business and Development*, il *Worldwide Wholesale Director*, il *Chief Retail Officer*, e il *Director of Strategic Planning and Investor Relations*.

Successivamente, ad ottobre, si sono tenute due sessioni concernenti, rispettivamente, il ***brand Stone Island*** nonché **l'area ESG**. Rispetto a Stone Island, è stata fornita una disamina rispetto all'evoluzione del *brand* e della sua *performance*, alle strategie di *business*, ai principali mercati e quindi alla distribuzione per canale e geografia; inoltre, è stato fornito un focus sulle collezioni, sulla produzione e sulla strategia in materia di *marketing*. È seguita, poi, una sessione di *induction* in materia sociale e ambientale durante la quale è stato illustrato il quadro regolamentare di riferimento, il percorso di sostenibilità di Moncler, i *pillar* che componevano il precedente Piano di Sostenibilità (2020-2025) e i risultati raggiunti. A dicembre, infine, è stato discusso il nuovo Piano di Sostenibilità 2026-2028.

Dialogo con gli Azionisti

Nel 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente e CEO, ha adottato la procedura per la gestione del dialogo con la generalità degli Azionisti di Moncler, revisionata nella riunione del 13 febbraio 2025, alla luce, tra l'altro, delle raccomandazioni del Codice CG e delle prassi di *engagement*. Si rinvia, per maggiori informazioni, al Paragrafo 12.1 della presente Relazione.

4.7 ORGANI DELEGATI

Amministratori Delegati

Ai sensi dell'Art. 20 dello Statuto, il Consiglio può delegare, nei limiti di cui all'Art. 2381 Cod. Civ. e con l'esclusione delle materie di cui all'Art. 17.3 dello Statuto, proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega. Il Consiglio, su proposta del Presidente e d'intesa con gli organi delegati, può conferire deleghe per singoli atti o categorie di atti anche ad altri membri del Consiglio di Amministrazione. Rientra nei poteri degli organi delegati conferire, nell'ambito

delle attribuzioni ricevute, deleghe per singoli atti o categorie di atti a dipendenti della Società ed a terzi, con facoltà di subdelega.

A seguito della propria nomina in data 16 aprile 2025, il Consiglio in carica ha conferito specifici poteri in capo a, rispettivamente, Remo Ruffini, Presidente Esecutivo di Moncler, Roberto Eggs, Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy e Global Market Officer*, e Luciano Santel, Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, determinandone rispettivamente i contenuti, limiti e modalità di esercizio. I poteri sono stati conferiti, in continuità con il passato, alla luce delle aree e delle responsabilità dei singoli soggetti delegati e al fine di creare una chiara e precisa ripartizione delle competenze.

Si segnala che a far data dal 1° aprile 2026 Bartolomeo Rongone entrerà nel Consiglio di Amministrazione di Moncler quale Amministratore Delegato, mentre Remo Ruffini manterrà il ruolo di Presidente Esecutivo.

Inoltre, a partire dal 1° marzo 2026 Roberto Eggs cesserà l'incarico di dall'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* e ricoprirà il ruolo di Amministratore Non Esecutivo della Società. I poteri conferitigli vengono comunque riportati per completezza essendo comunque in forza per tutto l'Esercizio.

Sintesi dei principali poteri degli Amministratori Delegati

Remo Ruffini, Presidente e CEO

Al Presidente del Consiglio spettano i poteri previsti dalla legge.

Remo Ruffini è il Presidente Esecutivo⁶; si rinvia a quanto indicato nel Paragrafo 4.3 rispetto all'ingresso di Bartolomeo Rongone quale Amministratore Delegato di Moncler.

Rispetto al ruolo e ai poteri conferiti in qualità di Presidente del Consiglio, si rinvia al Paragrafo precedente.

L'attribuzione delle deleghe di cui sotto si giustifica in considerazione delle caratteristiche dell'attività di impresa di Moncler nonché della struttura organizzativa del Gruppo.

Al Presidente fa capo tutta la struttura organizzativa del gruppo Moncler e dunque sia la parte di *Business Strategy & Global Market*, sia l'area *Corporate & Supply*. Le seguenti Funzioni sono poste alle dirette dipendenze del Presidente e rispondono funzionalmente allo stesso: *Investor Relations* e Pianificazione Strategica, *Corporate Strategy & Communication*, *Creative & Corporate Relations*, Direzione Creativa, *Internal Audit*.

A Remo Ruffini, ai sensi e nei limiti di cui all'Art. 2381 Cod. Civ. e dell'Art. 20 dello Statuto, e con espressa esclusione delle materie riservate dalla legge e dallo Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione, sono stati attribuiti tutti i poteri di ordinaria amministrazione, da esercitarsi entro il limite di valore di **Euro 10 milioni**. Tali poteri riguardano, tra l'altro, gli acquisti di beni e servizi strumentali, le vendite *retail* e *wholesale*, la direzione creativa e stilistica, le attività promozionali e di *marketing*, gli eventi e le attività di comunicazione, la proprietà intellettuale, le risorse umane e i rapporti con le banche.

Luciano Santel, Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*

A Luciano Santel fa capo l'area *Corporate & Supply* che include, tra l'altro, l'*Operations & Supply Chain* e *Worldwide Information & Technology Transformation*. Sono dunque stati conferiti poteri concernenti tale area (ai sensi e nei limiti previsti dall'Art. 2381 Cod. Civ. e dell'Art. 20 dello Statuto, e con espressa esclusione delle materie riservate dalla legge e dallo Statuto alla competenza del Consiglio di Amministrazione) e da esercitarsi entro il limite indicato rispetto alla specifica area concernenti tra l'altro i rapporti con le banche (pagamenti entro Euro 1 milione o Euro 10 milioni con la firma congiunta del Presidente ed Euro 100 milioni per pagamenti *intercompany*),

⁶ Remo Ruffini non riveste l'incarico di Amministratore in altro emittente quotato di cui sia CEO un Amministratore della Società.

le garanzie (per Euro 1 milione), la gestione del credito, gli acquisti di beni e servizi strumentali (entro Euro 2 milioni), la produzione (entro Euro 2 milioni) le risorse umane (per contratti di lavoro esclusi gli accordi con i riporti diretti del Presidente ed i DRS), le materie fiscali, doganali e assicurative, nonché l'area *privacy* (Luciano Santel è infatti il delegato *privacy* di Moncler).

A Luciano Santel sono stati inoltre conferiti tutti i poteri connessi al ruolo di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari *ex Art. 154-bis* del TUF (**Dirigente Preposto**) rispetto ai quali si rinvia al Paragrafo 9.6. A Luciano Santel, in qualità di Dirigente Preposto, è stato altresì attribuito l'incarico di effettuare l'attestazione riguardante la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

**Roberto Eggs,
Amministratore
Esecutivo e Chief
Business Strategy
e Global Market
Officer**

Alla data della Relazione, a Roberto Eggs fa capo il comparto di impresa del Gruppo denominato *Business Strategy & Global Markets* e allo stesso sono stati conferiti poteri concernenti tale area afferenti lo sviluppo e alla gestione di tutte le attività di *business retail* e *wholesale* su scala mondiale. Tali poteri (da esercitare entro il limite di volta in volta individuato per la singola area) si riferiscono tra l'altro alle vendite, al canale *retail* (per contratti con un affitto annuo non superiore a Euro 2 milioni e un *key-money* non superiore a Euro 5 milioni), e *wholesale* (esclusi gli accordi pluriennali con un fatturato stimato superiore a Euro 10 milioni).

Come indicato al Paragrafo 4.3, Roberto Eggs cesserà di ricoprire il ruolo in esame (e quindi verranno meno i poteri di cui sopra) a partire dal 1° marzo 2026.

Comitato Esecutivo

Alla data della Relazione, non è stato costituito un Comitato Esecutivo.

4.8 ALTRI CONSIGLIERI ESECUTIVI

Oltre al Presidente Esecutivo Remo Ruffini, e agli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs, non vi sono altri Amministratori Esecutivi.

Si rinvia tuttavia a quanto indicato nel precedente Paragrafo 4.3 rispetto all'ingresso di Bartolomeo Rongone quale nuovo Amministratore Delegato di Moncler, al ruolo di Remo Ruffini quale Presidente Esecutivo e al ruolo di Roberto Eggs quale Amministratore non Esecutivo.

4.9 AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

In adesione a quanto indicato nella Raccomandazione 7 del Codice CG ed in conformità alle prescrizioni contenute nell'Art. 13.3 dello Statuto, descritte nel precedente Paragrafo 4.2, fanno parte del Consiglio di Amministrazione, in carica alla data della presente Relazione, 8 Amministratori Indipendenti nelle persone di **François-Henri Bennaïmias, Cesare Conti, Bettina Fetzer, Alessandra Gritti, Sue Nabi, Maria Sharapova, Geoffroy van Raemdonck** ed **Anna Zanardi** che sono in possesso dei requisiti di indipendenza prescritti dal combinato disposto degli Art. 147-*ter*, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dalla Raccomandazione 7 del Codice CG.

Il Presidente Esecutivo Remo Ruffini non si qualifica come Amministratore Indipendente.

L'Art. 13.3 dello Statuto prevede che **la maggioranza del Consiglio sia composta da Amministratori Indipendenti**, fissando quindi un requisito **più elevato** sia rispetto alla legge (che per consigli oltre 7 membri richiede solo 2 indipendenti) sia rispetto al Codice CG, che raccomanda che gli indipendenti siano **almeno la metà** nelle società di grandi dimensioni con proprietà non concentrata.

Questa disposizione, introdotta con la modifica statutaria approvata dall'Assemblea Straordinaria del 25 marzo 2021, mira a garantire un numero di Amministratori Indipendenti adeguato alle esigenze di Moncler, al buon funzionamento del Consiglio e alla composizione dei Comitati, rafforzando ulteriormente l'impegno della Società verso una *governance* con un ruolo crescente attribuito agli Indipendenti.

Criteri di valutazione

Rispetto alla valutazione di significatività delle circostanze rilevanti ai fini della valutazione di indipendenza degli Amministratori (eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali) e alla definizione *ex ante* di criteri quantitativi e qualitativi di riferimento per tale valutazione, nella riunione del 13 febbraio 2025 il Consiglio all'epoca in carica, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, ha confermato l'adozione dei seguenti criteri che sono stati anche riportati nel Parere di Orientamento predisposto in vista dell'Assemblea del 16 aprile 2025 che ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione.

1) **Relazioni commerciali, finanziarie e professionali (lett. c), Raccomandazione 7 del Codice GC)**

Le **relazioni commerciali, finanziarie e professionali** con un Amministratore (in qualità di persona fisica) sono da considerarsi di norma significative (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza di un Amministratore) se:

- a) ricorrono, in via continuativa nel corso del mandato di riferimento (e, quindi, non rappresentano prestazioni svolte occasionalmente nel corso del triennio di riferimento); e, in aggiunta, se
- b) comportano un **riconoscimento economico annuo almeno pari al 100% del compenso** fisso percepito annualmente dall'Amministratore come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

Rispetto alle relazioni commerciali, finanziarie e professionali che l'Amministratore instaura o ha instaurato indirettamente (e, quindi, a titolo esemplificativo, attraverso società controllate o delle quali sia Amministratore Esecutivo), le valutazioni della significatività di tali rapporti verranno condotte caso per caso con riferimento alla singola relazione, anche avuto riguardo alle circostanze specifiche del soggetto interessato.

Si qualificano inoltre come significative, indipendentemente dai parametri di cui sopra, le relazioni di natura commerciale, finanziaria o professionale che, a giudizio del Consiglio, sono idonee a condizionare l'autonomia di giudizio e l'indipendenza di un Amministratore di Moncler nello svolgimento del proprio incarico. Pertanto, a titolo meramente esemplificativo, possono considerarsi significative le relazioni che (i) possano avere un effetto sulla posizione e/o sul ruolo ricoperto dall'Amministratore all'interno della società di consulenza e/o (ii) attengano ad importanti operazioni del gruppo Moncler e possano, pertanto, avere una rilevanza per l'Amministratore in termini reputazionali all'interno della propria organizzazione.

2) **Remunerazione aggiuntiva (lett. d), Raccomandazione 7 del Codice CG)**

La remunerazione aggiuntiva è da considerare di norma significativa (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'Amministratore) se risulta, su base annuale, almeno pari al 100% del compenso fisso percepito come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

Valutazioni sul requisito di indipendenza

L'indipendenza degli Amministratori viene valutata dal Consiglio in occasione della nomina dell'organo consiliare e, successivamente, ogni anno, tenendo conto delle informazioni fornite di singoli interessati o comunque a disposizione della Società.

In occasione della candidatura, gli Amministratori **François-Henri Bennaïm, Cesare Conti, Bettina Fetzer, Alessandra Gritti, Sue Nabi, Maria Sharapova, Geoffroy van Raemdonck ed Anna Zanardi** hanno dichiarato il possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal combinato disposto degli Art. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF, nonché dei requisiti di indipendenza di cui alla Raccomandazione 7 del Codice CG e, contestualmente, si sono impegnati a comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali variazioni in merito ai requisiti, inclusi quelli di indipendenza, nonché eventuali sopravvenute cause di decadenza.

Il neo-nominato Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 aprile 2025, a seguito della nomina da parte dell'Assemblea ordinaria avvenuta in pari data, ai sensi dell'Art. 2387, comma 1, Cod. Civ. e dell'Art. 13.3 dello Statuto, ha verificato la sussistenza in capo ai predetti Amministratori dei requisiti di indipendenza, anche sulla base delle dichiarazioni dagli stessi allo scopo rilasciate ai sensi dell'Art. 147-ter, comma 4, del TUF applicando, *inter alia*, tutti i criteri previsti dal Codice CG. Il Collegio Sindacale ha verificato la correttezza della valutazione effettuata dal Consiglio sull'indipendenza degli Amministratori. I risultati di tali verifiche sono resi noti nella relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea ai sensi dell'Art. 153 del TUF, alla quale si rinvia.

Il Consiglio ha accertato il mantenimento dei requisiti di indipendenza dei suddetti Amministratori anche alla data della Relazione e il Collegio Sindacale ha verificato la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento adottati dall'organo amministrativo.

Riunione degli Amministratori Indipendenti

Nel corso dell'Esercizio gli Amministratori Indipendenti si sono riuniti in assenza degli altri Amministratori, per discutere in merito ai temi giudicati di interesse rispetto al funzionamento del Consiglio di Amministrazione e alla gestione sociale.

Nel corso della riunione sono state condivise proposte e considerazioni per il miglioramento dei lavori consiliari. La riunione è stata coordinata dal *Lead Independent Director*, Alessandra Gritti, la quale ha provveduto a trasferire i suggerimenti e le proposte emerse agli Amministratori Esecutivi e al Segretario del Consiglio di Amministrazione

4.10 LEAD INDEPENDENT DIRECTOR

Come rappresentato nel precedente Paragrafo 4.6 della Relazione, in considerazione della concentrazione in capo a Remo Ruffini della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di CEO, sottolineando la centralità del ruolo e dei poteri del Consiglio di Amministrazione nella *governance* della Società che costituiscono un adeguato contrappeso al cumulo degli incarichi conferiti a Remo Ruffini, il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 4 novembre 2013, ha deliberato di avvalersi del *Lead Independent Director* in adesione alla attuale Raccomandazione 13 del Codice CG.

In data 16 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione ha nominato *Lead Independent Director* l'Amministratore Indipendente Alessandra Gritti alla quale sono stati conferiti i seguenti compiti di cui alla Raccomandazione 14 del Codice CG:

- a) rappresentare un punto di riferimento e di coordinamento delle istanze e dei contributi degli Amministratori Non Esecutivi e, in particolare, degli Amministratori Indipendenti;
e
- b) coordinare le riunioni dei soli Amministratori Indipendenti per la discussione di tematiche di volta in volta giudicate di interesse rispetto al funzionamento del Consiglio di Amministrazione o alla gestione della Società.

Il *Lead Independent Director* ha svolto le sue funzioni nel corso dell'Esercizio coerentemente con le raccomandazioni del Codice CG sopra citate e con le previsioni del Regolamento

endo-consiliare. Inoltre, il *Lead Independent Director* ha preso parte agli incontri con gli investitori nell'ambito dell'attività di *engagement* condotta dalla Società.

5. TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE

In conformità alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, Moncler ha da tempo adottato specifiche disposizioni procedurali volte a garantire il massimo livello di correttezza, accuratezza e tempestività nel processo di gestione delle informazioni societarie, oltre alla più ampia trasparenza e accessibilità a favore del mercato.

Moncler ha adottato la procedura interna per la gestione delle informazioni privilegiate (la **Procedura IP**) approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 settembre 2013 e da ultimo aggiornata il 24 luglio 2024.

La Società ha inoltre adottato la procedura in materia di *Internal Dealing* (**Procedura ID**), aggiornata da ultimo dal Consiglio di Amministrazione il 24 luglio 2024, volta a regolamentare gli obblighi informativi nei confronti di Consob e del pubblico connessi al compimento da parte dei c.d. Soggetti Rilevanti e delle c.d. Persone Strettamente Associate (come individuati ai sensi della MAR e della Procedura ID), di operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari emessi dalla Società.

Entrambe le procedure, come detto, sono state aggiornate in più occasioni dal Consiglio: in primo luogo, al fine di recepire le modifiche normative e regolamentari intervenute nel tempo, nonché i più recenti orientamenti delle Autorità di riferimento; in secondo luogo, al fine di specificare e formalizzare taluni flussi informativi e valutazioni condotte dalle competenti Funzioni societarie ai sensi delle procedure predette, nell'ambito del più ampio processo di monitoraggio e revisione che la Funzione *Corporate Affairs* effettua periodicamente.

Entrambe le procedure sono disponibili sul sito internet della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "*Governance/Documenti e Procedure*" a cui si rimanda per ogni dettaglio.

Procedura IP

La Procedura IP disciplina la corretta gestione interna e la comunicazione esterna delle informazioni aziendali e, in particolare, delle informazioni privilegiate, regolando i principi di comportamento e recependo gli specifici obblighi e divieti previsti dalla legge al fine di fornire un quadro di riferimento unitario, chiaro ed esaustivo degli adempimenti normativi e degli altri obblighi a tutela di Moncler e del mercato.

La Procedura IP, in linea con quanto previsto dal Codice Etico di Moncler, costituisce una misura preventiva per individuare ed evitare il verificarsi di fattispecie di abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato e comunicazione illecita di informazioni privilegiate, previste, tra l'altro, dagli Artt. 8, 10 e 12 della MAR e dagli Artt. 184 e seguenti del TUF, illeciti rilevanti anche ai fini del D.Lgs. n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Detta procedura è quindi parte integrante del Modello 231 della Società.

Ai sensi di quanto previsto dalla Procedura IP, la valutazione sulla natura privilegiata di un'informazione è effettuata dal Presidente ovvero, in alternativa, a seconda dei casi, dall'Amministratore Esecutivo Luciano Santel, supportati dalla Funzione *Corporate Affairs & Compliance* e dalla Funzione *Investor Relations*, nell'ambito delle competenze attribuite. Sono poi previsti presidi organizzativi con funzioni consultive e di coordinamento a supporto delle valutazioni suddette.

La Procedura IP disciplina poi le comunicazioni al pubblico di queste ultime, la tenuta dell'elenco delle persone che hanno accesso a informazioni rilevanti (*Relevant Information List*) e dell'elenco delle persone che hanno accesso a informazioni privilegiate (*Registro Insider*). La gestione di entrambi i registri è in capo alla Funzione *Corporate Affairs & Compliance*.

Procedura ID

La Procedura ID disciplina la gestione e la comunicazione delle c.d. operazioni di *internal dealing*, ossia le operazioni sugli strumenti finanziari di Moncler effettuate da specifici soggetti individuati ai sensi della normativa applicabile e, in particolare, da coloro che esercitano funzioni di amministrazione, controllo e direzione (c.d. Soggetti Rilevanti) e le persone a loro strettamente legate.

La Procedura ID prevede, inoltre, in prossimità di determinati eventi societari, il divieto in capo ai soggetti sopracitati di compiere operazioni sugli strumenti finanziari di Moncler (c.d. *blackout period*).

Delle operazioni compiute dai Soggetti Rilevanti è data evidenza al pubblico sul sito della Società www.monclergroup.it nella Sezione "Governance/Transazioni azionarie/Comunicazioni *Internal Dealing*".

6. COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO

La Società, in adesione a quanto previsto dal Codice CG, ha istituito il **Comitato Nomine Remunerazione ed il Comitato Controllo e Rischi**. A tale riguardo si segnala che:

- (i) il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, ha deliberato in data 9 novembre 2015, coerentemente con le raccomandazioni di cui al Codice CG, di **delegare la supervisione delle questioni di sostenibilità** connesse all'esercizio dell'attività del Gruppo al Comitato Controllo e Rischi, ampliandone le relative funzioni, che è stato dunque denominato "Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità";
- (ii) considerate le dimensioni e la struttura organizzativa dell'Emittente, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno di accorpare in un unico comitato le funzioni del comitato nomine, delineate dalla Raccomandazione n. 19 del Codice CG, con le funzioni del comitato per la remunerazione, previste dalla Raccomandazione n. 25 del Codice CG. Per ulteriori informazioni, si rinvia al successivo Paragrafo 8.2 della Relazione.

Per informazioni sulla composizione e il funzionamento dei Comitati endo-consiliari si rimanda al Paragrafo 8.2 per il Comitato Nomine e Remunerazione e al Paragrafo 9.2 per il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

È inoltre stato costituito il **Comitato Parti Correlate**, composto da Amministratori in maggioranza Indipendenti, che svolge le funzioni previste dal Regolamento OPC Consob nonché dalla Procedura OPC; si rimanda al Paragrafo 10.3.

Conformemente a dette raccomandazioni del Codice CG, i regolamenti interni del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (distinti dal Regolamento CDA) prevedono che entrambi i Comitati siano composti da tre Amministratori Non Esecutivi, in maggioranza Indipendenti, fra i quali è scelto il Presidente. I regolamenti prevedono inoltre che almeno un componente del Comitato Nomine e Remunerazione possieda un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, mentre almeno un componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità possieda un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Il Presidente di ciascun Comitato consiliare dà informazione delle riunioni del Comitato alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione, e quindi delle tematiche ivi trattate, in linea con quanto previsto dall'Art. 3 del Codice CG.

Per l'organizzazione dei propri lavori, i Comitati si avvalgono del supporto del Segretario del Consiglio cui è affidato il compito, *inter alia*, di formare l'ordine del giorno delle riunioni e di redigere e mantenere i verbali delle riunioni.

La documentazione viene messa a disposizione su un applicativo informatico gestito dal Segretario del Consiglio che garantisce un accesso riservato agli Amministratori e ai Sindaci

e contestualmente all'avviso di convocazione e, comunque, non oltre tre giorni prima della data della riunione, salvo che specifiche esigenze non lo permettano; in tali casi la documentazione è trasmessa non appena disponibile.

In linea con quanto previsto alla Raccomandazione n. 17 del Codice CG, il Consiglio ha determinato la composizione dei Comitati privilegiando la competenza e l'esperienza dei relativi componenti ed evitando una eccessiva concentrazione di incarichi.

Alla data della presente Relazione non risultano costituiti Comitati ulteriori rispetto a quelli raccomandati dal Codice CG, ad eccezione del Comitato Strategico descritto in dettaglio nel successivo Paragrafo 14.

7. AUTOVALUTAZIONE E SUCCESSIONE DEGLI AMMINISTRATORI

7.1 BOARD REVIEW

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'Art. 4 del Codice CG, ha svolto nel corso dell'Esercizio il processo annuale di *board review*, volto all'autovalutazione del funzionamento, della dimensione e della composizione del Consiglio stesso e dei Comitati endoconsiliari (la **Board Review**).

La Board Review ha riguardato, tra l'altro, il ruolo del Consiglio nella definizione delle strategie del Gruppo e del relativo monitoraggio, l'organizzazione e lo svolgimento delle riunioni consiliari, la qualità delle dinamiche di confronto e di discussione, nonché l'adeguatezza delle competenze complessive del Consiglio, anche in relazione alle sfide strategiche del Gruppo.

L'attività di Board Review è stata **supervisionata dal Comitato Nomine e Remunerazione**. Il processo ha previsto la compilazione, da parte di ciascun Consigliere, di un questionario strutturato, messo a disposizione attraverso una **piattaforma** dedicata fornita da un **consulente terzo indipendente**, finalizzato a raccogliere valutazioni di carattere qualitativo e quantitativo sul funzionamento del Consiglio e dei Comitati.

In relazione all'**efficacia complessiva del Consiglio di Amministrazione**, la Board Review ha confermato il buon funzionamento dell'organo amministrativo e l'adeguatezza della sua composizione, rilevando al contempo l'opportunità di continuare a rafforzare la pluralità dei punti di vista e di sviluppare ulteriormente competenze in ambiti quali l'innovazione tecnologica, il digitale e l'intelligenza artificiale.

In relazione all'efficacia delle **riunioni consiliari**, la Board Review ha confermato l'adeguatezza della struttura e della cadenza delle riunioni, evidenziando l'opportunità di favorire un maggiore spazio per il dialogo e il confronto tra i Consiglieri, anche mediante momenti di discussione riservati ai soli membri del Consiglio, al fine di valorizzarne pienamente l'esperienza e le competenze.

Con riferimento ai **Comitati endoconsiliari**, la Board Review ha evidenziato l'opportunità di rafforzare il flusso informativo verso il Consiglio, anche mediante aggiornamenti strutturati da parte dei presidenti dei Comitati nel corso delle riunioni consiliari. Il nuovo Presidente del Comitato Parti Correlate, nominato nel corso dell'Esercizio, ha suggerito di incrementare il numero di riunioni di aggiornamento normativo e regolamentare (a prescindere dal numero di operazioni con parti correlate da sottoporre al Comitato).

Con riferimento alle **tematiche strategiche**, la Board Review ha confermato la solidità delle strategie e delle priorità del Gruppo, evidenziando al contempo l'opportunità di rafforzare ulteriormente il carattere prospettico e la profondità delle discussioni strategiche del Consiglio, anche con riferimento ai temi dell'innovazione, dell'individuazione delle opportunità di sviluppo e della pianificazione della successione.

Il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle risultanze emerse dalla Board Review, ritenendo complessivamente efficace il funzionamento del Consiglio e dei Comitati

endoconsiliari, e ha considerato tali risultanze nell'ambito delle proprie valutazioni, anche ai fini dell'individuazione di possibili iniziative volte al continuo miglioramento dell'efficacia dei lavori consiliari.

7.2 LEADERSHIP CONTINUITY PLAN

La Società si è dotata, già a partire dal 2017, in linea con le prassi di mercato, di un *Leadership Continuity Plan* volto ad assicurare la stabilità del governo societario del Gruppo e la continuità della sua gestione operativa nel caso di interruzione e/o anticipata cessazione degli incarichi degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, facendo leva prevalentemente su risorse e profili già presenti nella struttura aziendale.

Il *Leadership Continuity Plan* è soggetto a revisioni periodiche da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, volte ad aggiornarlo rispetto all'evoluzione e alle variazioni della struttura organizzativa del Gruppo. Pertanto, il Consiglio ha individuato per ciascuna posizione chiave il perimetro di responsabilità, l'*expertise*, le competenze richieste e gli obiettivi strategici e, successivamente, ha valutato e quantificato il rischio associato alla singola *key person* identificando i profili e le figure professionali già presenti nel Gruppo in grado di garantire la continuità del *business*.

L'ingresso, a partire dal 1° aprile 2026, di Bartolomeo Rongone in qualità di nuovo *Chief Executive Officer* del Gruppo, si colloca, naturalmente, nella complessa attività di pianificazione e organizzazione strategica del *Top Management* legata al *Leadership Continuity Plan*.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, continuerà a svolgere in modo strutturato e periodico le attività di disamina e valutazione relative alla successione e allo sviluppo delle ulteriori posizioni apicali e delle prime linee manageriali del Gruppo, in coerenza con i principi e le finalità del *Leadership Continuity Plan*, al fine di assicurare nel tempo la stabilità del governo societario e la continuità operativa del Gruppo Moncler.

8 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

8.1 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

La Politica di Remunerazione di Moncler si pone quale obiettivo primario quello di supportare il perseguimento della strategia aziendale e degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, assicurando all'interno dell'azienda *attraction* e *retention* dei ruoli chiave che presentano caratteristiche e competenze importanti per la realizzazione degli indirizzi strategici di medio-lungo termine.

In vista dell'Assemblea del 21 aprile 2026, il Consiglio, con l'ausilio del Comitato Nomine e Remunerazione, ha predisposto una nuova Politica per il 2026 contenuta nella Relazione sulla Remunerazione che sarà sottoposta all'Assemblea predetta ed è disponibile sul sito www.monclergroup.com nella Sezione dedicata all'Assemblea in "*Governance*".

Remunerazione e sostenibilità

La politica di remunerazione del Gruppo Moncler prevede l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo, sia di breve (MBO) che di medio-lungo termine (LTI). Tale approccio garantisce un allineamento della remunerazione del *Top Management* alla strategia di sostenibilità di Gruppo.

Il pacchetto retributivo del Presidente, degli Amministratori Esecutivi e dei DRS comprende una componente variabile:

- a) di **breve termine (MBO)** che include tra gli obiettivi un indicatore ESG, con una incidenza del 15%. Tale indicatore è basato sugli obiettivi annuali del Piano di Sostenibilità 2026-2028, definiti per l'anno di competenza. Questi obiettivi sono specificamente riferiti a chiare priorità strategiche: la lotta al cambiamento climatico e la protezione della natura, con un approccio al prodotto sempre più circolare; la promozione di alti standard sociali lungo la filiera; l'attenzione al cliente, il sostegno alle comunità locali; lo sviluppo e il benessere delle persone;
- b) di medio-lungo termine rappresentata da **piani di incentivazione azionaria (LTI)** che includono tra gli obiettivi un indicatore ESG con una incidenza del 15%. Il piano attualmente in corso è il Piano 2024 mentre verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 21 aprile 2026 il Piano 2026. Quest'ultimo prevede un indicatore ESG costituito dai seguenti tre obiettivi:
 - a. il raggiungimento di una percentuale di almeno il 65% di filati e tessuti utilizzati nelle collezioni 2028 realizzato con materiali "preferred"⁷;
 - b. l'utilizzo di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili da parte del 50% dei fornitori chiave⁸ entro il 2028;
 - c. il completamento entro il 2028 di cinque programmi triennali dedicati alla popolazione aziendale, volti a promuovere la formazione continua e lo sviluppo delle competenze, a migliorare il benessere delle persone del Gruppo nonché a consolidare il senso di appartenenza.

Entrambi i Piani prevedono un ulteriore obiettivo, cui è legato l'eventuale raggiungimento dell'*over-performance*, corrispondente all'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG come S&P Global, CDP, MSCI e Sustainalytics.

Per ogni ulteriore informazione in merito si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione disponibile sul sito internet www.monclergroup.com Sezioni "*Governance*/Assemblea degli Azionisti" e "*Governance*/Remunerazione".

8.2 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

La Società si avvale di un unico Comitato per le nomine e la remunerazione dell'organo amministrativo. Composizione, riunioni, obiettivi, compiti e attività del CNR recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice CG.

Il CNR in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio nella riunione del 16 aprile 2025, resterà in carica sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 ed è composto dai seguenti Amministratori:

Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente e <i>Lead Independent Director</i> – Presidente
Diva Moriani	Amministratore Non Esecutivo
Anna Zanardi	Amministratore Indipendente

La maggioranza dei componenti del Comitato possiede i requisiti di indipendenza. In sede di nomina il Consiglio ha inoltre valutato che tutti i membri del Comitato possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

⁷ 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).

⁸ Fornitori selezionati sulla base dell'impatto emissivo, della rilevanza della spesa e dell'importanza strategica per il business.

Con riferimento alle attribuzioni del Comitato, al funzionamento dello stesso e alle attività svolte nel corso dell'Esercizio si rinvia alle relative Sezioni presenti nel Paragrafo 3.2 della Relazione sulla Remunerazione disponibile sul sito di Moncler www.monclergroup.com, nelle Sezioni "Governance/Remunerazione" e "Governance/Assemblea degli Azionisti".

9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI – COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il SCIGR adottato da Moncler, in conformità alle raccomandazioni dell'Art. 6 del Codice CG e alle *best practice* di settore, è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi afferenti alla Società e alle società controllate, una sana e corretta gestione dell'impresa coerente con gli obiettivi strategici della Società.

Il **SCIGR** adottato da Moncler coinvolge, ciascuno per le proprie competenze:

- (a) il **Consiglio di Amministrazione** che definisce le linee di indirizzo e valuta l'adeguatezza del SCIGR;
- (b) il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** con i compiti, meglio illustrati nel successivo Paragrafo 9.3, di supportare, con adeguata attività istruttoria e propositiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al SCIGR, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;
- (c) l'**Amministratore Incaricato del SCIGR (nonché Dirigente Preposto)**, Luciano Santel, con i compiti, precisati in dettaglio nel successivo Paragrafo 9.2, di identificare i principali rischi aziendali e dare esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione;
- (d) il **Responsabile della Direzione Internal Audit**, Riccardo Greggi, incaricato, quale controllo di terzo livello di verificare, *inter alia*, che il SCIGR sia funzionante e adeguato, secondo i compiti in dettaglio indicati nel successivo Paragrafo 9.4;
- (e) il **Responsabile della Funzione Corporate Affairs & Compliance**, Andrea Bonante, incaricato, quale controllo di secondo livello, di monitorare il corretto svolgimento delle operazioni di Gruppo nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari di riferimento nonché delle procedure interne e dei valori del Codice Etico adottato da Moncler, assicurando la gestione degli aspetti di *compliance*; e, in generale, garantire un adeguato sistema di governo dei rischi legati al *business* in cui l'intero Gruppo opera;
- (f) il **Collegio Sindacale** che, anche in qualità di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile ai sensi dell'Art. 19 del D. Lgs. n. 39/2010, vigila sull'efficacia del SCIGR;
- (g) l'**Organismo di Vigilanza** incaricato di vigilare sull'effettività e sull'adeguatezza dei meccanismi e dei controlli interni di Moncler nonché del Modello 231.

Considerata la complessità delle attività gestionali e tenuto conto che l'assunzione di rischio rappresenta una componente insita nell'attività dell'impresa, il Consiglio di Amministrazione ha valutato l'importanza di identificare e mappare in via preventiva i principali rischi e di adottare strumenti idonei a governarli e ridurne impatto e/o probabilità di accadimento. La Società ha pertanto implementato un processo per la definizione del modello di gestione integrata dei rischi, ispirato ai principi indicati dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commissions – Enterprise Risk Management Integrated Framework*.

Coerentemente con queste finalità, il modello integrato di governo dei rischi (c.d. *Risk Management*) adottato dalla Società si pone le seguenti finalità:

- (a) diffondere all'interno dell'azienda la cultura di prevenzione e mitigazione dei rischi, in particolare nei processi di pianificazione strategica ed operativa e nelle scelte aziendali di maggior rilievo;
- (b) assicurare la trasparenza sul profilo di rischio assunto e sulle strategie di gestione attuate, attraverso un reporting periodico e strutturato al Consiglio di Amministrazione, al *Top Management* e agli Azionisti.

Il modello di *Risk Management* di Moncler è inoltre:

- (a) esteso a tutte le tipologie di rischio potenzialmente significative;
- (b) focalizzato sui rischi maggiormente rilevanti in funzione della loro capacità di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi strategici, ovvero di intaccare gli *assets* aziendali strategici e la reputazione del Gruppo;
- (c) basato su un approccio quantitativo ovvero fondato, ove possibile, su una misurazione puntuale degli impatti dei rischi sui risultati economico-finanziari attesi pesati in funzione della loro probabilità di accadimento;
- (d) basato su un *risk appetite* quantitativo definito per area di rischio;
- (e) collegato alla strategia assicurativa adottata dal Gruppo;
- (f) integrato nei processi decisionali e di *business*;
- (g) coerente con il sistema di valutazione dei rischi, degli impatti e delle opportunità alla base dell'analisi di doppia rilevanza per il *reporting* unico integrato.

Il modello di *Risk Management* della Società è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Incaricato del SCIGR, sentito il parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale. Tale modello, aggiornato ogniqualvolta si sia reso necessario, enuncia le linee guida di Moncler per identificare, presidiare e governare le aree di rischio garantendo il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, l'affidabilità delle informazioni (non solo finanziarie) fornite agli organi sociali ed al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti e la salvaguardia dei beni aziendali, inclusi gli *asset* immateriali e la reputazione di Moncler.

Il modello di *Risk Management* di Moncler, i cui ruoli, responsabilità e tempistiche sono definite all'interno della procedura interna "*Processo di Risk Management*", prende in considerazione quattro macro-categorie di rischio che permettono al *management* di identificare gli obiettivi, il modello di controllo e gli organi coinvolti:

- (a) i rischi strategici, ovvero quelli legati alle strategie aziendali e che permettono di ottenere un vantaggio competitivo che si rispecchia negli obiettivi di cui al piano industriale;
- (b) rischi di *business*, ovvero quelli collegati al settore di appartenenza ed al modello di business con cui la Società opera per realizzare gli obiettivi del piano industriale;
- (c) rischi finanziari, ovvero quelli legati alle dinamiche finanziarie macro-economiche e di mercato;
- (d) rischi di *compliance*, ovvero quelli relativi alla violazione di norme cogenti o regolamenti internamenti definiti.

All'interno di tali categorie sono classificati anche i rischi e le opportunità in ambito *environment*, sociale e di *governance* derivanti dall'analisi di doppia rilevanza.

I rischi identificati con i *Risk Owner* delle Funzioni coinvolte, inclusi i *President* delle *Regions* di Gruppo (EMEA, Cina, APAC, Americas, Japan, Korea), possono essere interni al Gruppo ovvero esterni (ossia legati al contesto di settore o di mercato). Nel primo caso l'obiettivo del modello di *Risk Management* è di gestire il rischio attraverso specifici sistemi di prevenzione, controllo e monitoraggio integrati nei processi aziendali a livello operativo o manageriale e finalizzati a ridurre la probabilità e/o a contenerne l'impatto in caso di accadimento. Rispetto

ai rischi esterni l'obiettivo del modello di *Risk Management* è di monitorare il rischio stesso e mitigare l'impatto in caso di accadimento.

L'esposizione del Gruppo ai rischi strategici, di *business*, operativi, di *compliance* e le relative azioni di mitigazione confluiscono negli strumenti c.d. *Risk Register* e nel *reporting* di *Risk Management*, che vengono sottoposti all'approvazione degli organi competenti.

Al **Consiglio di Amministrazione** spetta il compito di coordinare e supervisionare il processo di *Risk Management* affinché i rischi assunti nell'ambito dell'attività d'impresa siano coerenti con le strategie di *business* deliberate e con la soglia di rischio accettabile definita nel *risk appetite*. Il Consiglio di Amministrazione di Moncler è l'organo competente a deliberare in merito all'adozione, e alle successive modifiche, delle procedure e delle *policy* interne che compongono il SCIGR e che sono volte a garantire l'osservanza delle disposizioni normative e regolamentari nonché il rispetto dei valori perseguiti dal Gruppo; il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità assiste il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento di questo compito. Le procedure includono il Modello 231, il Codice Etico, la *policy* anticorruzione e la procedura in materia di *whistleblowing*. L'osservanza di tali procedure è monitorata dai competenti organi di controllo che dispongono delle conoscenze e competenze idonee a svolgere i rispettivi compiti.

Al **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** spetta il compito di assistere il Consiglio per (i) identificare e valutare, almeno annualmente, i principali rischi afferenti la Società e le sue controllate di modo che gli stessi siano adeguatamente monitorati; (ii) definire ed aggiornare, almeno annualmente, i piani di mitigazione e in generale di governo dei rischi al fine di mantenere i livelli di esposizione al rischio complessivo entro la soglia di rischio accettabile definita nel *risk appetite*. A tale riguardo si segnala che all'interno della Società è presente un *Risk Senior Manager* per lo sviluppo metodologico ed il monitoraggio del portafoglio dei rischi aziendali. Le soglie quantitative identificate nel *risk appetite* vengono aggiornate all'occorrenza in funzione della natura e del livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici, ed approvate dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

All'**Amministratore Incaricato del SCIGR** spetta il compito di (i) identificare i principali rischi aziendali, tenendo conto delle caratteristiche del *business* e dell'operatività svolta dalla Società e dal Gruppo; (ii) di curare la progettazione, realizzazione e gestione del SCIGR verificandone costantemente l'adequatezza e l'efficacia.

La Società ha altresì istituito la **Funzione Corporate Affairs & Compliance** (il cui responsabile è il *Global Corporate Affairs & Compliance Director*) con riporto gerarchico diretto al *Chief Corporate & Supply Officer* e funzionale al Consiglio di Amministrazione. In materia di *Compliance* il Gruppo ha adottato una procedura al fine di: (i) divulgare la definizione di *compliance* di Moncler; (ii) stabilirne gli ambiti di applicabilità; (iii) fissarne i principi generali adottati; (iv) definire ruoli e responsabilità dei dipendenti; e (v) fornire le linee guida sulla base dei pilastri del *Compliance Program* di volta in volta aggiornato. Le attività poste in essere dalla Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, sin dalla sua costituzione nel 2016, hanno avuto quindi l'obiettivo di rafforzare il sistema di monitoraggio e di gestione dei rischi di non conformità partendo dalle aree considerate più rilevanti, quali tra l'altro l'*antitrust*, la salute e sicurezza e la *privacy*. In secondo luogo, trova applicazione la procedura *Information Flows to the Compliance Function* (la **Procedura Flussi Informativi**) che stabilisce i flussi informativi e di *reporting* verso la Funzione *Corporate Affairs & Compliance* con cadenza semestrale e, in ogni caso, a seguito di accadimenti specifici che comportino un potenziale rischio di non *compliance*.

Il Gruppo ha adottato una procedura nonché un canale ufficiale di *whistleblowing* in linea con le *best practice* esistenti in ambito nazionale e internazionale, che consentono a soggetti interni e a terzi di effettuare segnalazioni su presunte irregolarità avvenute nella gestione aziendale, attraverso un canale confidenziale e riservato. Il canale utilizzato consiste in una piattaforma informatica gestita da terzi specializzati (NAVEX), che consente di ricevere e gestire le segnalazioni tramite piattaforma *web* nonché in via telefonica, con operatori locali. Il sistema anzidetto garantisce la riservatezza e la tutela del dipendente o collaboratore che

segnali condotte illecite o violazioni del Modello 231, in linea con le disposizioni in materia di *privacy* di cui al GDPR e alle altre disposizioni normative e regolamentari applicabili in materia di *privacy*. La procedura recepisce le modifiche introdotte dal nuovo quadro normativo di riferimento a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 e della pubblicazione delle linee guida applicative.

Moncler ha inoltre adottato un **modello anticorruzione**, che prevede, tra le altre cose, una ricognizione normativa sui reati di corruzione nei Paesi in cui la Società opera, identificando le aree e i processi aziendali più a rischio di corruzione. Nello specifico trova applicazione una politica anticorruzione, adottata da ciascuna società del Gruppo Moncler, che definisce le responsabilità di monitoraggio dei cambiamenti della normativa, i controlli a presidio del rischio, la formazione, le attività di *audit*, la gestione e il *reporting* dei casi di *non-compliance*.

Il Consiglio, coadiuvato da tutte le Funzioni e dai presidi preposti nell'ambito del sistema di controllo, previa istruttoria del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, in data 13 febbraio 2025 ha valutato adeguato ed efficace l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile ed il SCIGR della Società e delle società **controllate** aventi rilevanza strategica, anche rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto.

Nel corso dell'Esercizio i Responsabili della Direzione *Internal Audit* nonché della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* hanno aggiornato il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed il Consiglio di Amministrazione relativamente allo stato di avanzamento delle attività programmate nei rispettivi Piani nonché delle azioni svolte nell'Esercizio. Le attività svolte nel corso del secondo semestre dell'Esercizio da parte di entrambe le Funzioni sono state illustrate durante la riunione del Comitato del 10 febbraio 2025, nel corso della quale sono stati disaminati il Piano di *Audite* e il Piano di *Compliance* per il 2025, approvati dal Consiglio nella riunione del 13 febbraio 2025, sentiti il Collegio Sindacale e l'Amministratore Incaricato del SCIGR.

Per ulteriori dettagli in merito a ruoli e responsabilità nella sorveglianza sulle procedure volte a gestire rischi, impatti e opportunità rilevanti, si rinvia ai seguenti Paragrafi della presente Sezione 9 ed alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità relativa all'Esercizio disponibile sul sito internet di Moncler www.monclergroup.com, Sezione "Sostenibilità/Report".

9.1 PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEL SCIGR IN RELAZIONE AL PROCESSO DI INFORMATIVA FINANZIARIA E DI SOSTENIBILITÀ

Il sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria è parte integrante e si inserisce nel contesto più ampio del SCIGR. In linea generale il sistema di controllo interno posto in essere dalla Società è finalizzato a garantire la salvaguardia del patrimonio aziendale, il rispetto di leggi e regolamenti, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali oltre che l'attendibilità, l'affidabilità, accuratezza e tempestività dell'informativa finanziaria stessa.

Il sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria ha l'obiettivo di identificare e valutare gli eventi in grado di compromettere, in caso di accadimento, l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività dell'informazione finanziaria e la capacità del processo di redazione del bilancio (di esercizio e consolidato) nel suo complesso di produrre l'informativa finanziaria in accordo con i principi contabili di riferimento.

L'approccio progettuale nella costruzione del modello di controllo del processo di *Financial Reporting* si è ispirato agli *standards* internazionali ed alle *best practices* di settore, nonché alle linee guida emanate dal *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission*.

Le procedure amministrativo-contabili per la formazione del bilancio e della documentazione finanziaria sono predisposte sotto la responsabilità del Dirigente Preposto che, congiuntamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ne attesta l'adeguatezza e

l'effettiva applicazione in occasione del bilancio di esercizio e consolidato e della relazione finanziaria semestrale della Società.

Nel 2024 il Gruppo Moncler ha avviato un progetto su un orizzonte temporale di due anni per strutturare un Sistema di Controllo Interno sull'Informativa di Sostenibilità (SCIIS). Questo sistema, sviluppato in risposta alle richieste degli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), rappresenta un insieme strutturato di processi, strumenti e procedure progettati per garantire l'accuratezza, la completezza e tempestività delle informazioni di sostenibilità per la predisposizione del *reporting* integrato di Gruppo, nonché il rispetto degli standard medesimi.

Il sistema è stato progettato in conformità con le migliori pratiche in ambito di controllo interno (in particolare con il CoSO Framework SCIGR) e si integra con il SCIGR del Gruppo.

a) Fasi del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa finanziaria

Nel corso dell'Esercizio, il Gruppo ha lavorato in aderenza alle indicazioni della Legge n. 262/2005, garantendo la gestione di un processo di predisposizione del *Financial Reporting* strutturato, documentato e verificato tramite specifici controlli a livello di processi operativi alimentanti il sistema contabile-amministrativo e delle principali attività di chiusura contabile, al fine di supportare il processo di attestazione del Dirigente Preposto.

Nell'ambito di tale progetto è stata svolta un'analisi che ha permesso di aggiornare il perimetro delle società rilevanti del Gruppo (adottando, quale perimetro, un livello di contribuzione sui ricavi e sull'attivo consolidati pari ad almeno il 5%) nell'ambito del quale sono state individuate, oltre alla capogruppo Moncler, le controllate aventi rilevanza strategica identificate in Industries, Stone Island, Moncler USA, Moncler Shanghai, Moncler Korea e Moncler Japan. Oltre a considerare tali società che, come detto, sono state individuate in base ad un parametro quantitativo, nell'ambito del progetto in esame sono state individuate ulteriori società sulla base di un criterio qualitativo. Le società rispetto alla quale sono state svolte queste ulteriori attività di *audit* sono Moncler UK, Stone Island Korea e Stone Island USA.

Per le società rientranti nelle attività di cui alla Legge n. 262/2005 relative all'Esercizio, sono state selezionate le voci di bilancio materiali e i processi aziendali alimentanti tali voci, giungendo alla definizione di una matrice di processi aziendali per la quale sono stati identificati i rischi concernenti il *Financial Reporting* relativi al mancato raggiungimento degli obiettivi di controllo e finalizzati ad assicurare una rappresentazione veritiera e corretta dell'informativa finanziaria. Questa fase viene definita *Risk Assessment*.

In generale, gli obiettivi di controllo per il processo di *Financial Reporting* sono collegati alle tipiche asserzioni di bilancio quali l'esistenza, la completezza, l'accuratezza delle rilevazioni contabili, la valutazione delle operazioni e la presentazione dell'informativa. Gli obiettivi di controllo sono esplicitati e formalizzati, così come rilevati nell'ambito dei processi amministrativo-contabili di Gruppo, all'interno di una matrice rischi/controlli (*risk/control matrix*). I controlli sono altresì collegati ad elementi che connotano l'ambiente di controllo interno e l'organizzazione aziendale quali, ad esempio, la separazione dei compiti, il rispetto delle norme di condotta e dei limiti autorizzativi, la sicurezza fisica dei beni, la documentazione e la tracciabilità delle operazioni.

L'analisi del perimetro societario (*scoping*), dei rischi connessi all'informativa finanziaria (*risk assessment*) e dei controlli esistenti (*risk/control matrix*) prevede un aggiornamento periodico, al fine di identificare le principali modifiche intervenute nella struttura dei processi amministrativo-contabili a seguito della naturale evoluzione del *business*, delle singole entità legali e dell'organizzazione del Gruppo.

Successivamente, la Direzione *Internal Audit* individua l'approccio da adottare nella fase di verifica per garantire l'adeguatezza e l'operatività dei controlli chiave (*key controls*) al fine del contenimento e/o della riconduzione del rischio ad un livello residuo ritenuto accettabile.

L'approccio tiene in considerazione le modalità di esecuzione del controllo (controlli manuali, controlli a livello di sistemi applicativi e la frequenza dei controlli stessi).

Complessivamente, nel corso dell'Esercizio sono state effettuate verifiche da parte della Direzione *Internal Audit*, in coordinamento con il Dirigente Preposto, su tutte le società sopra indicate rappresentative complessivamente dell'81% dei ricavi e dell'88% dell'attivo del Gruppo sui conti al 31 dicembre 2024.

b) Fasi del sistema di gestione dei rischi e di controllo interno esistenti in relazione al processo di informativa di sostenibilità (SCIIS)

Nel corso dell'Esercizio, il Gruppo ha proseguito nella costruzione di un sistema di controllo in ambito di sostenibilità, in aderenza alle indicazioni degli ESRS. Il progetto, supportato per la parte dei controlli dalla funzione di *Internal Audit* e da una società esterna specializzata, ha previsto una prima fase dedicata alla definizione del modello di governance del SCIIS. Successivamente, sono stati identificati i processi, i ruoli e le responsabilità, il modello operativo, gli strumenti a supporto, i flussi informativi e le modalità di coordinamento tra Funzione Sostenibilità e le altre funzioni aziendali coinvolte nel processo di raccolta delle informazioni di sostenibilità.

Parallelamente, è stato definito il perimetro di applicazione del SCIIS attraverso un'analisi basata sul potenziale rischio di errore nella rendicontazione, sviluppata su quattro *driver* di valutazione, che ha permesso di categorizzare gli indicatori oggetto di rendicontazione in livelli di rischio differenziati e di identificare le società del Gruppo che contribuiscono maggiormente alle informative. I rischi potenziali di *reporting* riguardano l'inaccuratezza e l'incompletezza dei dati raccolti, errori nel calcolo degli indicatori e il mancato allineamento alle richieste degli ESRS.

Con riferimento al perimetro definito, sono stati individuati i controlli a mitigazione del rischio, ossia *Process Level Controls*, *Entity Level Controls* e *Group Wide Controls*, ed è stata costruita una *risk/control matrix*, la cui implementazione è stata completata nel corso del 2025, estendendola a tutti gli altri ambiti e indicatori di rilievo.

La Direzione *Internal Audit* nel corso del 2025 ha svolto attività di *testing* indipendente sul SCIIS, in linea con quanto svolto sull'informativa finanziaria, con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza e il corretto funzionamento dei controlli e di darne informativa al Dirigente Preposto e agli organi di controllo.

c) Ruoli e funzioni coinvolte

Il sistema di controllo concernente il processo di informativa finanziaria, che necessita di una chiara individuazione dei ruoli e delle funzioni coinvolte nel medesimo, è strutturato come segue.

Il sistema di controllo concernente il processo di informativa finanziaria è coordinato e gestito dal Dirigente Preposto, Luciano Santel, nominato dal Consiglio di Amministrazione in conformità con le disposizioni legislative e statutarie vigenti.

All'Amministratore Esecutivo Luciano Santel sono attribuiti, in qualità di Dirigente Preposto, i poteri necessari per la predisposizione di adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio, del bilancio consolidato e di ogni altra comunicazione di carattere finanziario, nonché per il rilascio di dichiarazioni scritte che attestino la corrispondenza degli atti e delle comunicazioni della Società diffusi al mercato e relativi all'informativa contabile, anche infrannuale, della Società medesima alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili. Luciano Santel, in qualità di Dirigente Preposto, fornisce, insieme al Presidente e CEO Remo Ruffini, le relazioni e attestazioni allegate al bilancio di esercizio, al bilancio semestrale abbreviato e al bilancio consolidato richieste dalla normativa vigente. Sono attribuiti inoltre all'Amministratore Esecutivo Luciano Santel (i) i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi connessi alla funzione ricoperta e all'esercizio dei compiti attribuiti; (ii) le funzioni e i compiti previsti dalla procedura per la disciplina delle

operazioni con parti correlate adottata dalla Società; (iii) ogni potere di carattere organizzativo e gestionale necessario per l'esercizio dei compiti attribuiti; nonché (iv) piena autonomia di spesa (nei limiti del *budget* annuale generale allocato alla direzione finanza e amministrazione, fatte salve eventuali integrazioni e modifiche ritenute necessarie, che potranno essere di volta in volta approvate dal Consiglio di Amministrazione).

Il Dirigente Preposto si avvale della Direzione *Internal Audit* per lo svolgimento di verifiche sull'operatività del sistema di controllo, ed è supportato dai Responsabili delle Funzioni della capogruppo nonché dai rappresentanti legali e dai *Finance Director* per le società controllate estere che, relativamente alle aree di propria competenza, assicurano formalmente la completezza e l'attendibilità dei flussi informativi ai fini della predisposizione dei documenti finanziari, tramite l'invio con cadenza semestrale di lettere di attestazione interne.

Il Dirigente Preposto ha la responsabilità diretta della verifica circa la corretta e tempestiva esecuzione delle attività di gestione in ambito amministrativo, contabile e finanziario, essendo chiamato a supervisionare in modo continuativo tutte le fasi di monitoraggio e valutazione dei rischi inerenti il processo di *financial reporting*.

Il Dirigente Preposto informa periodicamente il Collegio Sindacale relativamente all'adeguatezza, anche organizzativa, e all'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e riferisce al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta e sull'efficacia del sistema di controllo interno con riferimento ai rischi inerenti l'informativa di bilancio.

In esito alle attività e ai controlli svolti, il Dirigente Preposto rilascia le dichiarazioni le attestazioni previste dall'Art. 154-*bis* del TUF.

In particolare, ai sensi:

- (a) dell'Art. 154-*bis*, comma 2, del TUF, gli atti e le comunicazioni di Moncler, diffusi al mercato e relativi all'informativa contabile anche infrannuale sono accompagnati dalla dichiarazione scritta del Dirigente Preposto che ne attesta la corrispondenza alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili;
- (b) dell'Art. 154-*bis*, comma 5, del TUF, il Dirigente Preposto e l'Amministratore Delegato attestano con apposita relazione sul bilancio di esercizio, sul bilancio semestrale abbreviato e sul bilancio consolidato:
 - i. l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure amministrative e contabili nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti;
 - ii. che i documenti sono redatti in conformità ai principi contabili internazionali applicabili riconosciuti dall'Unione Europea;
 - iii. la corrispondenza dei documenti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
 - iv. l'idoneità dei documenti a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'Emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento;
 - v. per il bilancio d'esercizio e per quello consolidato, che la relazione sulla gestione comprende un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione, nonché della situazione dell'Emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, unitamente alla descrizione dei principali rischi e incertezze cui sono esposti;
 - vi. per il bilancio semestrale abbreviato, che la relazione intermedia sulla gestione contiene un'analisi attendibile delle informazioni di cui all'Art. 154-*ter*, comma 4, del TUF.

9.2 AMMINISTRATORE INCARICATO DEL SCIGR

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 21 aprile 2022 ha confermato l'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel, quale

Amministratore Incaricato del SCIGR in attuazione della Raccomandazione n. 34 del Codice CG.

L'attribuzione di tale ruolo ad un soggetto diverso dal CEO si giustifica in considerazione delle caratteristiche dell'attività di impresa di Moncler nonché della struttura organizzativa del Gruppo, anche considerata la tipologia di deleghe attribuite, rispettivamente, al Presidente e CEO, Remo Ruffini, e all'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel (riportate nel precedente Paragrafo 4.7).

Nell'espletamento delle funzioni assegnate, l'Amministratore Incaricato del SCIGR, con il supporto delle Funzioni coinvolte:

- (a) ha curato l'identificazione dei principali rischi aziendali tenendo conto delle strategie e delle caratteristiche di *business* della Società e del Gruppo, sottoponendoli all'esame del Consiglio di Amministrazione;
- (b) ha dato esecuzione alle linee di indirizzo definite dal Consiglio, provvedendo alla progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno, verificandone costantemente l'adeguatezza complessiva e l'efficienza;
- (c) si è occupato dell'adeguamento del sistema di controllo interno alle dinamiche aziendali ed alle mutate condizioni operative all'interno del quadro normativo e regolamentare di riferimento.

Luciano Santel ha il potere di chiedere alla Direzione *Internal Audit* lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative e sul rispetto delle regole e delle procedure interne nell'esecuzione di operazioni aziendali, mettendone al corrente il Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il Presidente del Collegio Sindacale ed il Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, l'Amministratore Incaricato del SCIGR porta tempestivamente alla conoscenza del CCRS, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità riscontrate o di cui ha avuto notizia.

9.3 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Composizione

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio nella riunione del 16 aprile 2025, resterà in carica sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 ed è composto dai seguenti Amministratori aventi preparazione ed esperienza professionale idonee allo svolgimento dei compiti del Comitato:

Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente e <i>Lead Independent Director</i> – Presidente
Cesare Conti	Amministratore Indipendente
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Non Esecutivo

La maggioranza dei componenti del Comitato possiede i requisiti di indipendenza. In sede di nomina il Consiglio ha inoltre valutato che tutti i membri del Comitato possiedono una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Si segnala che nella riunione del 19 febbraio 2026 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle dimissioni, con effetto dal 1° aprile 2026, di Gabriele Galateri di Genola, Amministratore Non Esecutivo e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità. Conseguentemente, il Consiglio di Amministrazione, oltre a deliberare la cooptazione di

Bartolomeo Rongone quale nuovo Amministratore, ha, altresì, assicurato la continuità della composizione del Comitato predetto, mediante la sostituzione del componente cessato e la **nomina dell'Amministratore non Esecutivo Marco De Benedetti quale nuovo membro del Comitato, sempre a far data dal prossimo 1° aprile.**

Attribuzioni

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative al SCIGR, includendo in tali valutazioni tutti i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica della sostenibilità nel medio-lungo periodo (inclusi quelli relativi al *Climate Change*), nell'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche, nonché, in generale, nell'impegno della Società a favore di uno sviluppo sostenibile.

In particolare, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità assiste il Consiglio di Amministrazione, tra l'altro, nella:

- (a) supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa e alle sue dinamiche di interazione con gli *stakeholder* nonché nella definizione delle linee strategiche di sostenibilità e del relativo piano d'azione, inclusi i temi quali il cambiamento climatico, la biodiversità e i diritti umani;
- (b) definizione delle linee di indirizzo del SCIGR in modo che i principali rischi afferenti all'Emittente e alle sue controllate (inclusi i rischi che possono assumere rilievo nell'ottica di sostenibilità nel medio-lungo periodo - e.g., *climate change* - e i rischi connessi alla *privacy*, *information technology* e *cyber security*) risultino correttamente identificati, adeguatamente misurati, gestiti e monitorati, determinando i criteri di compatibilità fra i rischi così identificati ed una sana e corretta gestione della Società coerente con gli obiettivi strategici individuati;
- (c) periodica verifica, con cadenza almeno annuale, dell'adeguatezza e dell'efficacia del SCIGR rispetto alle caratteristiche della Società e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia;
- (d) la valutazione, sentito il Collegio Sindacale, dei risultati esposti nelle relazioni della società di revisione e nella eventuale lettera di suggerimenti e nella relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale;
- (e) l'approvazione con cadenza almeno annuale del piano predisposto dal Responsabile della Direzione *Internal Audit*;
- (f) l'approvazione con cadenza almeno annuale del piano predisposto dal Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*;
- (g) la nomina e la revoca del Responsabile della Direzione *Internal Audit*, la dotazione a favore dello stesso di adeguate risorse e la definizione della sua remunerazione coerentemente con le politiche aziendali.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, nell'assistere il Consiglio di Amministrazione:

- (a) valuta, unitamente al Dirigente Preposto e sentiti il revisore legale e il Collegio Sindacale, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- (b) esamina il Piano di Sostenibilità, la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità e i risultati dell'analisi di doppia rilevanza in linea con gli *standard* del *Global Reporting Initiative*; riferisce al Consiglio di Amministrazione almeno semestralmente circa lo stato di avanzamento dei progetti che costituiscono il Piano di Sostenibilità;
- (c) riferisce al Consiglio di Amministrazione, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione della relazione finanziaria annuale e semestrale sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del SCIGR;

- (d) supporta, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative alla gestione di rischi derivanti da fatti pregiudizievoli di cui il Consiglio di Amministrazione sia venuto a conoscenza;
- (e) esprime pareri su specifici aspetti inerenti all'identificazione dei principali rischi aziendali;
- (f) esamina le relazioni periodiche aventi per oggetto la valutazione del SCIGR nonché quelle di particolare rilevanza predisposte dalla Direzione *Internal Audit*; può chiedere alla Direzione *Internal Audit* lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative, dandone contestuale comunicazione al Presidente del Collegio Sindacale;
- (g) monitora l'autonomia, l'adeguatezza, l'efficacia e l'efficienza della Direzione *Internal Audit*;
- (h) esamina le relazioni periodiche fornite dal responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*;
- (i) definisce i meccanismi di controllo per verificare il rispetto delle deleghe attribuite e monitorarne periodicamente il funzionamento, segnalando tempestivamente al Consiglio di Amministrazione eventuali anomalie;
- (j) monitora il grado di adesione della Società alle disposizioni regolamentari adottate dalla Società e dalle società controllate, formulando proposte e suggerimenti al Consiglio di Amministrazione;
- (k) svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Funzionamento

Alle riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro Sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità altri componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché l'Amministratore Incaricato di sovrintendere alla funzionalità del SCIGR e Dirigente Preposto, il *Chief Financial Officer*, il Segretario del Consiglio di Amministrazione di cui si avvale anche il Comitato e il quale partecipa alle riunioni anche il qualità di responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, i referenti della Funzione *Sustainability*, il Presidente o altro componente designato dell'Organismo di Vigilanza, 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 la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del CCRS stesso.

Le riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sono verbalizzate. I verbali delle riunioni vengono conservati a cura del Segretario in ordine cronologico e trasmessi in copia ai componenti del CCRS nonché al Presidente del Collegio Sindacale.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha facoltà di accesso alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, e può avvalersi, a spese della Società, di consulenti esterni, previa verifica della circostanza che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al responsabile della Direzione *Internal Audit*, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, servizi di significatività tale da comprometterne in concreto l'indipendenza di giudizio. Il Comitato ha a disposizione un *budget* annuale sulla base delle specifiche esigenze operative rappresentate.

Attività svolte nell'Esercizio

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità si è riunito 3 volte e a tali riunioni hanno partecipato tutti i membri del CCRS e del Collegio Sindacale; ogni riunione è durata in media circa 3 ore.

A tutte le riunioni hanno preso parte l'Amministratore Incaricato del SCIGR nonché Dirigente Preposto di Moncler, il *Chief Financial Officer*, il *Global Finance Director* ed il Segretario del Consiglio di Amministrazione (anche il qualità di responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* di Gruppo); il Responsabile della Direzione *Internal Audit* è intervenuto in tutte le riunioni così come il Presidente e il secondo membro esterno dell'Organismo di Vigilanza. Sono stati altresì invitati a partecipare per i punti all'ordine del giorno di rispettiva competenza i referenti della Funzione *Sustainability*, il *Chief Information & Technology Transformation Officer*, il *Chief Information Security Officer*, il *Risk Senior Manager* ed il Responsabile della Funzione *People & Organization*; i referenti della società di revisione nonché il DPO hanno altresì preso parte alle riunioni per i temi di propria competenza.

Di seguito vengono riportate le principali attività svolte dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nel corso dell'Esercizio, suddivise per semestre.

GENNAIO – GIUGNO 2025

- (a) Aggiornamento sul *Budget*;
- (b) analisi degli esiti della procedura di *impairment* nonché del progetto di bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato 2024; aggiornamento sulla situazione della cassa;
- (c) disamina della bozza della rendicontazione consolidata di sostenibilità 2024 e degli obiettivi raggiunti nel corso del 2024 con riferimento ai 5 *pillar* del Piano di Sostenibilità 2020-2025; aggiornamento da parte della Funzione *Sustainability* relativamente alla *performance* di Moncler in materia di sostenibilità;
- (d) verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui al KPI ESG del primo ciclo del Piano di *Performance Shares* 2022 (che concernono 3 *pillar* ovvero *Diversity, Equity & Inclusion*, *Climate Change* e *Circular economy*); verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi alla componente variabile di breve termine (MBO 2024), definizione dell'MBO 2025;
- (e) aggiornamento da parte della Funzione *Worldwide Information & Technology Transformation* e dei consulenti esterni di Moncler in materia di *Cyber Security* con riferimento alla *Security Road Map* adottata da Moncler;
- (f) aggiornamento da parte del DPO rispetto alle attività svolte in materia di *privacy*, inclusi gli aspetti concernenti l'intelligenza artificiale;
- (g) aggiornamento periodico da parte del Responsabile della Direzione *Internal Audit* in merito (i) al secondo semestre 2024 e contenente, tra l'altro, la propria valutazione sull'idoneità del SCIGR; (ii) alle attività condotte a conclusione del Piano di *Audit* per il 2024; (iii) ad un aggiornamento rispetto al progetto di *Enterprise Risk Management*; (iv) al Piano *Audit* per l'Esercizio; (v) alle principali attività svolte nel quarto trimestre 2024;
- (h) aggiornamento periodico da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- (i) aggiornamento periodico da parte del Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* in merito (i) al Piano di *Compliance* per l'Esercizio che hanno incluso, tra l'altro, la *privacy*, l'intelligenza artificiale, la *Product compliance* e la formazione in materia di *Market Abuse*; (ii) alle attività svolte nel secondo semestre 2024 nonché alle risultanze emerse nell'ambito della Procedura sui Flussi Informativi applicabile a Moncler e a Stone Island;
- (j) approvazione della propria relazione periodica concernente le attività svolte nel secondo semestre 2024;
- (k) verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui all'MBO 2024 del Responsabile della Funzione *Internal Audit* e definizione dell'MBO 2025;
- (l) valutazione preliminare rispetto al SCIGR e alla sua adeguatezza.

- (a) Esame preliminare della relazione finanziaria semestrale 2025; aggiornamento sulla situazione della cassa;
- (b) aggiornamento periodico da parte della Funzione *Worldwide Information & Technology Transformation* e dei consulenti esterni di Moncler in materia di *Cyber Security* con riferimento alla *Security Road Map* adottata da Moncler nonché in materia di intelligenza artificiale;
- (c) aggiornamento da parte del DPO rispetto alle attività svolte in materia di *privacy* concernenti, tra l'altro, l'intelligenza artificiale e la *data retention*;
- (d) aggiornamento da parte del Responsabile della Direzione *Internal Audit* avente ad oggetto, tra l'altro, (i) le attività svolte nel corso del primo semestre dell'Esercizio, con particolare riguardo all'adeguatezza del funzionamento del SCIGR; (ii) un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle attività programmate nel Piano di *Audit* 2025 e sulle attività di *Cyber Security Assurance*; (iii) un aggiornamento sulle attività di *Enterprise Risk Management* (ERM);
- (e) aggiornamento periodico da parte dell'Organismo di Vigilanza;
- (f) aggiornamento periodico da parte del Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* rispetto allo stato di avanzamento del Piano di *Compliance* 2025 (in materia di, tra l'altro, *product compliance*, *privacy*, intelligenza artificiale e *antitrust*) e alle risultanze emerse nell'ambito della Procedura sui Flussi Informativi;
- (g) approvazione della propria relazione periodica;
- (h) esame preliminare dei risultati finanziari relativi al terzo trimestre 2025; aggiornamento sulla situazione della cassa;
- (i) aggiornamento da parte della Funzione Sustainability sugli esiti dell'analisi di doppia rilevanza prevista dalla CSRD;
- (j) aggiornamento della Direzione Internal Audit rispetto ad alcuni temi nell'area Supply Chain e ad alcuni follow-up su attività già svolte;
- (k) disamina preliminare in merito ad un progetto nell'area Logistica.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, attraverso il suo Presidente, ha riferito al Consiglio di Amministrazione sulle attività svolta in data 10 febbraio 2025 e 22 luglio 2025 e sull'adeguatezza del SCIGR e ha informato il Consiglio in merito alle riunioni del CCRS medesimo e quindi alle tematiche ivi affrontate.

Attività svolte e programmate nel 2026

Alla data di approvazione della Relazione si è già tenuta una riunione del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità incentrata principalmente sulle seguenti tematiche: (a) disamina della procedura di *impairment test* nonché dei risultati finanziari relativi all'Esercizio; (b) disamina della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità inclusa nel bilancio consolidato per l'Esercizio e dei risultati raggiunti; (c) verifica relativa al raggiungimento del KPI ESG del secondo ciclo del Piano 2022; (d) disamina preliminare del Piano di *Audit* per il 2026 nonché della relazione periodica del Responsabile della Direzione *Internal Audit* inclusiva delle risultanze delle attività di ERM; (e) disamina preliminare del Piano di *Compliance* per il 2026 nonché della relazione periodica del Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*; (f) disamina della relazione periodica dell'Organismo di Vigilanza; (g) verifica degli obiettivi concernenti la componente variabile della remunerazione del Responsabile

della Direzione di *Internal Audit*; (h) aggiornamento in materia di *privacy*, intelligenza artificiale e *Cyber Security*.

Per il 2026 sono previste almeno ulteriori 3 riunioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

9.4 RESPONSABILE DELLA DIREZIONE *INTERNAL AUDIT*

Il Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi in data 9 novembre 2015 ha nominato Riccardo Greggi in qualità di Responsabile della Direzione *Internal Audit* aderendo alle raccomandazioni di cui all'Art. 6 del Codice CG. All'atto della nomina, il Consiglio ha determinato la remunerazione del Responsabile della Direzione *Internal Audit* coerentemente con le politiche aziendali, assegnando al Responsabile piena autonomia di spesa per l'esercizio delle funzioni attribuite, nei limiti del *budget* annuale generale allocato alla Direzione *Internal Audit* e salve le eventuali integrazioni e modifiche ritenute necessarie che potranno essere esaminate e approvate dal Consiglio di Amministrazione in ogni momento su proposta dell'Amministratore Incaricato del SCIGR, previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e sentito il Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Direzione *Internal Audit*, a cui non fa capo alcuna area operativa e che dipende gerarchicamente dal Consiglio di Amministrazione, assicura, in coordinamento con la Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, le informazioni dovute all'Amministratore Incaricato del SCIGR, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Nello specifico, il Responsabile della Direzione *Internal Audit*:

- (a) verifica che il SCIGR sia funzionante e adeguato;
- (b) verifica, sia in via continuativa sia in relazione a specifiche necessità e nel rispetto degli *standard* internazionali, l'operatività e l'idoneità del SCIGR, attraverso il Piano di *Audit* dallo stesso predisposto, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, basato su un processo strutturato di analisi e prioritizzazione dei principali rischi;
- (c) predispone relazioni periodiche contenenti adeguate informazioni sulla propria attività, sulle modalità con cui viene condotta la gestione dei rischi, sul rispetto dei piani definiti per il loro contenimento, nonché una valutazione sull'idoneità del SCIGR;
- (d) predispone tempestivamente relazioni su eventi di particolare rilevanza;
- (e) trasmette le suddette relazioni ai Presidenti del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione nonché all'Amministratore Incaricato del SCIGR; e
- (f) verifica, nell'ambito del Piano di *Audit*, l'affidabilità dei sistemi informativi inclusi i sistemi di rilevazione contabile.

Il Responsabile della Direzione *Internal Audit* ha accesso diretto a tutte le informazioni utili per lo svolgimento dell'incarico e ove ritenuto necessario ha accesso anche alla documentazione prodotta da soggetti terzi a cui sono state affidati incarichi di controllo nella Società o di altre società controllate. La Direzione *Internal Audit* svolge le proprie attività effettuando anche controlli a campione sui processi che regolano l'attività societaria, estendendo l'attività di verifica a tutte le società del Gruppo Moncler.

Nel corso dell'Esercizio, la Direzione *Internal Audit* ha svolto ed è stata coinvolta nelle seguenti attività:

- (a) verifica delle attività espletate coerentemente con il Piano di *Audit* presentato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 febbraio 2024, preventivamente esaminato dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità in data 26 febbraio 2024, anche ai fini della verifica dell'operativa e dell'idoneità del SCIGR, e in particolare:
 - i. *audit di assurance* operativa su processi *corporate* rilevanti;

- ii. *audit di assurance* su tematiche di *compliance* rilevanti (salute e sicurezza, aspetti giuslavoristici, *privacy*, *anti-corruption*);
- iii. *screening* reputazionali e *audit* su controparti e fornitori strategici, in particolare della *supply chain* delle *Operations* e della Logistica, a prevenzione di rischi reputazionali e di *compliance* e a supporto di scelte operative operate dalle Funzioni preposte;
- iv. *audit di assurance* sulle tematiche di *cybersecurity*;
- (b) attività svolte per conto del Dirigente Preposto sulle società italiane e sulle società estere materiali in termini di contribuzione a ricavi e attivo di Gruppo e su altre società del Gruppo individuate sulla base di criteri qualitativi;
- (c) attività per conto dell'Organismo di Vigilanza, in base a quanto stabilito nei Modelli 231 di Moncler, Industries e Stone Island e in particolare:
 - i. assistenza, quale componente degli Organismi di Vigilanza, alle sessioni di approfondimento e formazione dedicate ai responsabili dei processi sensibili rispetto alle aree di cui al Decreto 231/2001 (il **Decreto 231**) e al Modello 231, svolte anche tramite incontri individuale con i responsabili delle Funzioni del Gruppo;
 - ii. supporto nel ricevimento, gestione e analisi dei flussi verso gli Organismi di Vigilanza;
 - iii. supporto nella predisposizione del piano delle verifiche degli Organismi di Vigilanza;
 - iv. svolgimento, su richiesta degli Organismi di Vigilanza, delle attività di verifica rispetto a talune aree sensibili con riferimento ai reati astrattamente associabili all'attività stessa, verificandone il rispetto dei protocolli di comportamento ed i requisiti di controllo;
 - v. supporto nella stesura dei verbali degli incontri degli Organismi di Vigilanza;
 - vi. supporto nel *risk assessment* volto all'aggiornamento dei Modelli 231 a fronte dei cambiamenti normativi e organizzativi sopravvenuti;
- (d) attività di coordinamento del progetto ERM, per il tramite del *Senior Risk Manager* dedicato a questo ambito, svolte per conto dell'Amministratore Incaricato del SCI GR;
- (e) gestione delle segnalazioni in merito a presunte irregolarità, ricevute tramite i canali di *whistleblowing*;
- (f) relazioni periodiche aventi ad oggetto le attività che precedono ai Presidenti del Collegio Sindacale, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione nonché all'Amministratore Incaricato del SCI GR.

Il Piano di *Audit* predisposto dalla Direzione *Internal Audit* per l'Esercizio è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e l'Amministratore incaricato del SCI GR, nella riunione del 13 febbraio 2025, previa disamina da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nel corso della riunione del 10 febbraio 2025. Nel corso della riunione del Consiglio del 23 luglio 2025 sono stati forniti gli opportuni aggiornamenti circa lo stato di avanzamento delle azioni ivi previste e le attività di *follow-up*, preventivamente condivisi con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità nella riunione del 22 luglio 2025.

Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha adottato il **Modello 231** ai sensi e per gli effetti del Decreto 231 a far data dal 28 marzo 2014. In data 26 ottobre 2023 il Consiglio ha approvato, previa disamina del 25 ottobre 2023 da parte del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, una **nuova versione** del Modello 231 di Moncler al fine di recepire il nuovo quadro regolamentare e quindi, tra l'altro, per introdurre le fattispecie dei delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale, del riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici; le modifiche apportate al Modello 231 hanno inoltre recepito le novità introdotte dalla nuova regolamentazione in materia di *whistleblowing*. Il Modello 231 e la procedura di

whistleblowing aggiornati sono disponibili sul sito *internet* della Società www.monclergroup.com nella Sezione "Governance/Controlli Interni".

Il Modello 231 si compone di due parti.

La prima, di carattere generale, illustra le finalità, i destinatari, le componenti del sistema di controllo preventivo del Modello 231 stesso e, sempre in linea con le prescrizioni contenute nel Decreto 231, la struttura, il funzionamento ed i compiti dell'Organismo di Vigilanza, che, ai sensi dell'Art. 6 del Decreto 231, ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231. La **prima parte** del Modello 231 prevede, altresì, le attività di formazione ed informazione del personale della Società in merito al contenuto del Modello 231 ed il sistema disciplinare in caso di violazioni delle disposizioni del Modello 231 stesso.

La **seconda parte** del Modello 231, a carattere speciale, contiene la descrizione delle fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e le relative sanzioni con riferimento alle aree di rischio di commissione dei suddetti reati identificate nel Modello 231.

Le fattispecie di reato che il Modello 231, sulla base degli esiti della mappatura dei rischi condotta ai fini della sua adozione e dei successivi aggiornamenti, intende prevenire sono le seguenti:

- (a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- (b) reati societari e di abuso del mercato;
- (c) reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- (d) reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- (e) reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- (f) reati di falso in materia di marchi, brevetti e segni distintivi;
- (g) reati in violazione del diritto d'autore;
- (h) reati di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- (i) reati informatici e trattamento illecito dei dati;
- (j) reati ambientali;
- (k) reati di autoriciclaggio;
- (l) reati contro la personalità individuale;
- (m) reati di criminalità organizzata;
- (n) reati tributari;
- (o) reati contro l'utilizzo di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- (p) reati contro il patrimonio culturale.

Le prescrizioni contenute nel Modello 231 si completano con quelle del **Codice Etico** che descrive gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a cui ogni dipendente e tutti coloro con i quali la Società entra in contatto nel corso della sua attività, devono uniformarsi nello svolgimento della propria attività, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia alla base del successo dell'attività di impresa. Il Codice Etico è disponibile sul sito *internet* della Società www.monclergroup.com nelle Sezioni "Governance/Governance ed etica" e "Governance/Documenti e Procedure".

Alla luce della tipologia di *business* ed organizzativa della Società, si è ritenuto opportuno nominare, come detto, l'**Organismo di Vigilanza** in composizione collegiale. Alla data della presente Relazione, l'Organismo di Vigilanza, così come rinnovato in data 16 aprile 2025, è composto da Carlo Alberto Marchi, in qualità di Presidente e membro esterno, da Lorenzo Mauro Banfi, membro esterno e Sindaco Effettivo della controllata Industries, e dal

Responsabile della Direzione *Internal Audit*, Riccardo Greggi quale membro interno. Tale composizione dell'Organismo di Vigilanza è stata prescelta anche allo scopo di assicurare il coordinamento tra i diversi soggetti coinvolti nel SCIGR.

Per una piena aderenza al Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società e non è legato all'operatività aziendale da nessun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza ha riferito al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità sull'attività svolta nel corso dell'Esercizio con relazioni in data 22 luglio 2025 e 19 febbraio 2026 e le relative relazioni sono state presentate al Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento agli obblighi di informativa che consentono ai fruitori delle dichiarazioni sulla sostenibilità dell'impresa di comprendere strategia, approccio, processi e procedure, nonché le prestazioni in materia di condotta, si rinvia alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità relativa all'Esercizio disponibile sul sito internet di Moncler www.monclergroup.com, Sezione "Sostenibilità/Report".

9.5 REVISORE

Ai sensi di quanto previsto dall'Art. 17 del D. Lgs. n. 39/2010, come modificato dal D. Lgs. n. 135/2016, l'Assemblea Ordinaria in data 22 aprile 2021, su proposta del Collegio Sindacale nella sua qualità di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, ha deliberato di affidare, con efficacia dall'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021, alla società di revisione Deloitte l'incarico di **revisione legale dei conti** e quindi la revisione contabile del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato del Gruppo per gli esercizi 2022-2030, di revisione contabile limitata dei bilanci consolidati semestrali abbreviati relativi a tale novennio, nonché la verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili nel corso di detti esercizi.

A Deloitte, inoltre, è stato conferito l'incarico di svolgere l'attività di attestazione sulla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

9.6 DIRIGENTE PREPOSTO E ALTRI RUOLI E FUNZIONI AZIENDALI

Luciano Santel agisce in qualità di **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari** a partire dal 16 dicembre 2013.

L'Art. 19.4 dello Statuto prevede che il Dirigente Preposto sia nominato, previo parere obbligatorio ma non vincolante del Collegio Sindacale, tra soggetti in possesso di una significativa esperienza professionale nel settore contabile, economico e finanziario, per almeno 5 anni. Richiamando quanto già descritto, in conformità alla normativa vigente, il Dirigente Preposto ha il compito di:

- (a) predisporre adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario;
- (b) rilasciare le dichiarazioni scritte che attestano la corrispondenza degli atti e delle comunicazioni della Società diffuse al mercato e relativi all'informativa contabile anche infrannuale della stessa Società alle risultanze documentali, ai libri e alle scritture contabili;
- (c) rendere insieme all'Amministratore Delegato le attestazioni previste dall'Art. 154-*bis*, comma 5, del TUF, con apposita relazione resa secondo il modello stabilito con regolamento della Consob, allegata al bilancio di esercizio, al bilancio semestrale abbreviato e al bilancio consolidato;
- (d) partecipare alle riunioni del Consiglio di Amministrazione della Società aventi all'ordine del giorno l'esame dei dati economico-finanziari della Società;

- (e) riferire senza indugio all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione, anche per il tramite del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, in merito a eventuali aspetti di rilevanza significativa che ritenga, ove non corretti, debbano essere dichiarati nelle attestazioni previste dall'Art. 154- *bis* del TUF;
- (f) riferire circa l'attività svolta con cadenza semestrale, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e al Collegio Sindacale circa l'attività svolta.

All'atto della nomina, il Consiglio ha attribuito al Dirigente Preposto tutti i poteri ed i mezzi per l'esercizio dei compiti ad esso attribuiti dalla vigente normativa e dallo Statuto, ivi incluso l'accesso diretto a tutte le funzioni, uffici e informazioni necessarie per la produzione e la verifica dei dati contabili, finanziari ed economici, senza necessità di autorizzazione alcuna.

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il Dirigente Preposto ha a disposizione piena autonomia di spesa per l'esercizio dei compiti attribuiti dalla normativa, nei limiti del *budget* annuale generale e salve le eventuali integrazioni e modifiche ritenute necessarie.

Al Dirigente Preposto è stato altresì attribuito l'incarico di effettuare l'attestazione riguardante la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

Si segnala a tale riguardo che l'Assemblea straordinaria del 20 marzo 2025 ha approvato l'introduzione nello Statuto di una previsione avente ad oggetto la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di nominare (e revocare) un **dirigente incaricato dell'attestazione riguardante la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità** (anche diverso dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari), previo parere – obbligatorio, ma non vincolante – del Collegio Sindacale, determinandone la durata e conferendo allo stesso adeguati poteri e mezzi per l'esercizio delle funzioni. Il dirigente incaricato dell'attestazione riguardante la Rendicontazione di Sostenibilità è da nominarsi tra soggetti in possesso di una significativa esperienza professionale in materia di rendicontazione di sostenibilità.

9.7 COORDINAMENTO TRA I SOGGETTI COINVOLTI NEL SCIGR

Al fine di massimizzare l'efficienza del SCIGR, i soggetti coinvolti nel SCIGR, con cadenza almeno semestrale, si riuniscono e coordinano in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità cui partecipano tutti i soggetti titolari di funzioni di controllo o comunque connesse col SCIGR.

Le riunioni coinvolgono, quindi, l'Amministratore Incaricato del SCIGR nonché Dirigente Preposto, il Responsabile della Direzione *Internal Audit*, il *Risk Senior Manager*, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, il Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* e i rappresentanti della Società di Revisione. In ogni caso, il Collegio Sindacale e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità si scambiano tempestivamente le informazioni rilevanti per l'espletamento dei relativi compiti.

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità si è riunito in data 10 febbraio 2025 e 22 luglio 2025, per esaminare, *inter alia*, un aggiornamento del portafoglio dei rischi del Modello ERM, ivi inclusi i rischi relativi alla sicurezza informatica, presentato dal *Risk Senior Manager* con il supporto del Responsabile della Direzione *Internal Audit*. In tali riunioni, cui ha partecipato il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza, sono intervenuti l'Amministratore Incaricato del SCIGR, il Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, la Funzione *Sustainability*, nonché la società Deloitte, incaricata della revisione legale dei conti. Il Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha riferito al Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 22 luglio 2025 e 19 febbraio 2026 sull'attività svolta dal Comitato da lui presieduto nel corso del primo e del secondo semestre dell'Esercizio. A dette riunioni ha partecipato altresì l'Organismo di Vigilanza per relazionare sull'attività svolta nel corso dell'Esercizio.

10. INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI E OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE

10.1 PROCEDURA OPC

Moncler, in data 24 gennaio 2014, previo parere favorevole degli Amministratori Indipendenti ai sensi dell'Art. 2391-*bis* Cod. Civ. e del Regolamento OPC Consob, ha approvato l'adozione della **Procedura OPC** che è stata da ultimo aggiornata in data 14 giugno 2021 al fine di riflettere le nuova regolamentazione introdotta da Consob con delibera n. 21624 del 10 dicembre 2020 per dare attuazione alla Direttiva (UE) n. 2017/828 c.d. *Shareholder Rights Directive 2* e che riguarda, tra l'altro, la definizione di parte correlata, le procedure di approvazione, i casi di esenzione e le ipotesi di conflitti di interessi.

La Procedura OPC regola le modalità di istruzione e di approvazione delle operazioni con parti correlate definite di maggiore rilevanza sulla base dei criteri indicati dal Regolamento OPC Consob e delle operazioni con parti correlate definite di minore rilevanza.

La Procedura OPC è consultabile sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione "Governance/Documenti e Procedure", a cui si rinvia per ogni dettaglio.

Di seguito vengono sintetizzate le principali previsioni della Procedura OPC.

Ambito di applicazione	Soggetti indicati dall'Allegato 1 del Regolamento OPC Consob (che a sua volta rinvia al principio contabile internazionale IAS 24 in vigore e che quindi include gli Amministratori di Moncler (inclusi quelli non Esecutivi), i Sindaci Effettivi, i DRS, gli stretti familiari degli stessi e le entità nelle quali uno di questi soggetti esercita il controllo, il controllo congiunto o una influenza notevole oppure detiene, anche indirettamente, una quota non inferiore al 20%).
Operazioni di importo esiguo	Operazioni che abbiano un importo un controvalore complessivo, per singola operazione, non superiore a: a) Euro 250.000, qualora la parte correlata sia una persona giuridica; b) Euro 250.000 qualora la parte correlata sia una persona fisica.
Operazione di maggiore rilevanza	Le operazioni in cui almeno uno degli indici di rilevanza individuati nel Regolamento OPC Consob (<i>i.e.</i> , controvalore, attivo e passività), applicabili a seconda della specifica operazione, risulti superiore alla soglia del 5%.
Operazioni di minore rilevanza	Le operazioni diverse dalle operazioni di maggiore rilevanza e dalle operazioni di importo esiguo.
Esclusioni/esenzioni	a) deliberazioni assembleari relative ai compensi spettanti, rispettivamente, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale <i>ex</i> Artt. 2389, comma 1, e 2402 Cod. Civ., deliberazioni consiliari in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche <i>ex</i> Art. 2389, comma 3, Cod. Civ.; b) delibere in merito ad operazioni deliberate dalla Società e rivolte a tutti gli Azionisti a parità di condizioni (e.g., aumenti di capitale in opzione e gratuiti <i>ex</i> Art. 2442 Cod. Civ.); c) operazioni in materia di remunerazione elencate nell'art. 13.3 della Procedura OPC concernenti, tra l'altro, i piani azionari <i>ex</i> Art. 114- <i>bis</i> del TUF; d) operazioni di importo esiguo;

- 
- e) operazioni ordinarie che siano concluse a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard (come definite ai sensi della Procedura OPC);
 - f) operazioni con o tra società controllate o collegate in assenza di interessi significativi (come definite ai sensi della Procedura OPC).

10.2 INTERESSI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla data della Relazione, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di dover adottare, in aggiunta alla Procedura OPC e agli obblighi di informativa previsti dall'Art. 2391 Cod. Civ., una procedura specifica per l'individuazione e la gestione delle situazioni in cui un Amministratore sia portatore di un interesse per conto proprio o di terzi.

A tale riguardo si ricorda che il presidio di cui all'Art. 2391 Cod. Civ. prevede che ogni Amministratore debba dare notizia agli altri Amministratori e al Collegio Sindacale di ogni interesse che, per conto proprio e di terzi, abbia in una determinata operazione della Società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. In secondo luogo, come previsto dall'Art. 6 della Procedura OPC, gli Amministratori che abbiano nell'operazione un interesse, per conto proprio o di terzi, in conflitto con quello della Società, devono astenersi dal votare in merito ad operazioni con parti correlate.

10.3 COMITATO PARTI CORRELATE

Composizione, attribuzioni e attività svolte

Il Comitato Parti Correlate in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio nella riunione del 16 aprile 2025, resterà in carica sino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2027 ed è composto dai seguenti Amministratori aventi preparazione ed esperienza professionale idonee allo svolgimento dei compiti del Comitato Parti Correlate:

Cesare Conti	Amministratore Indipendente - Presidente
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente e <i>Lead Independent Director</i> –

In conformità a quanto previsto dal Regolamento OPC Consob e dalla Procedura OPC, il Comitato Parti Correlate ha il compito principale di esprimere pareri sulle operazioni con parti correlate sottoposte alla sua attenzione; il parere ha per oggetto l'interesse della Società al compimento della operazione e la convenienza sostanziale delle relative condizioni. Per il rilascio dei propri pareri il Comitato Parti Correlate può farsi assistere da uno o più esperti indipendenti.

Il Comitato Parti Correlate svolge le funzioni previste dalla Procedura OPC, dal Regolamento OPC Consob e dalla normativa di tempo in tempo vigente ed in particolare:

- (a) esprime il proprio parere preventivo sull'approvazione e sulle modifiche della Procedura OPC;
- (b) esprime il proprio parere motivato vincolante sulle operazioni di maggiore rilevanza ed esprime il proprio parere motivato non vincolante sulle operazioni di minore rilevanza;
- (c) interviene tempestivamente nella fase delle trattative e nella fase istruttoria delle operazioni di maggiore rilevanza, attraverso la ricezione di un flusso informativo completo e aggiornato e con la facoltà di richiedere informazioni e di formulare osservazioni agli organi delegati e ai soggetti incaricati della conduzione delle trattative o dell'istruttoria; e

- (d) supporta le funzioni aziendali competenti nelle verifiche preliminari relative all'individuazione delle Parti Correlate e delle Operazioni con Parti Correlate.

I lavori del Comitato Parti Correlate sono coordinati dal suo Presidente e le riunioni sono regolarmente verbalizzate.

Nel corso dell'Esercizio si è tenuta una riunione del Comitato Parti Correlate (con una durata di 1 ora e 30 minuti circa) nel corso della quale il Comitato Parti Correlate ha esaminato, per le parti di propria competenza, il pacchetto retributivo del nuovo Amministratore Delegato (Bartolomeo Rongone).

11. COLLEGIO SINDACALE

11.1 COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO

Il Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 18 aprile 2023 che ha confermato tutti i componenti in carica nel precedente triennio di mandato, di seguito riportati.

Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo
Lorenzo Mauro Banfi	Sindaco Supplente
Federica Albizzati	Sindaco Supplente

Dalla lista risultata di maggioranza (presentata dall'azionista Double R S.r.l., titolare all'epoca di una partecipazione pari al 23,7%, sono stati eletti due Sindaci Effettivi (Carolyn Dittmeier e Nadia Fontana) e un Sindaco Supplente (Lorenzo Mauro Banfi) mentre dalla lista risultata di minoranza, presentata da un gruppo di società di gestione del risparmio e di investitori istituzionali (alla data dell'Assemblea titolare complessivamente di una percentuale pari all'1,47492% del capitale sociale), sono stati eletti il Presidente del Collegio Sindacale (Riccardo Losi) e un Sindaco Supplente (Federica Albizzati).

Il Collegio rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio all'Esercizio e quindi, sino all'Assemblea convocata per il 21 aprile 2026 (che, tra le altre cose, è chiamata a rinnovare il Collegio Sindacale).

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE (2025)

Componente	Carica	Anno di nascita	Data di prima nomina *	In carica da	In carica fino a	Lista **	Indip. Codice	Partecipazione alle riunioni del Collegio ***	N. altri incarichi ****
Riccardo Losi	Presidente	1967	20.04.2017	18.04.2023	Ass. appr. Bil. 2025	m	X	8/8	12
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo	1956	11.06.2020	18.04.2023	Ass. appr. Bil. 2025	M	X	8/8	2
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo	1961	11.06.2020	18.04.2023	Ass. appr. Bil. 2025	M	X	8/8	6
Banfi Lorenzo Mauro	Sindaco Supplente	1959	12.10.2011	18.04.2023	Ass. appr. Bil. 2025	M	X	-	
Albizzati Federica	Sindaco Supplente	1969	20.04.2017	18.04.2023	Ass. appr. Bil. 2025	m	X	-	
SINDACI CESSATI DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO									
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Numero riunioni svolte durante l'esercizio di riferimento: 8

Indicare il quorum richiesto per la presentazione delle liste da parte delle minoranze per l'elezione di uno o più membri (ex Art. 148 TUF): 1% del capitale sociale

NOTE

* Per data di prima nomina di ciascun Sindaco si intende la data in cui il sindaco è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel Collegio Sindacale dell'Emittente.

** In questa colonna è indicata lista da cui è stato tratto ciascun sindaco ("M": lista di maggioranza; "m": lista di minoranza).

*** In questa colonna è indicata la partecipazione dei sindaci alle riunioni del collegio sindacale (indicare il numero di riunioni cui ha partecipato rispetto al numero complessivo delle riunioni cui avrebbe potuto partecipare; p.e. 6/8; 8/8 ecc.).

**** In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato ai sensi dell'Art. 148-bis TUF e delle relative disposizioni di attuazione contenute nel Regolamento Emittenti Consob. L'elenco completo degli incarichi è pubblicato dalla Consob sul proprio sito *internet* ai sensi dell'Art. 144- *quinquiesdecies* del Regolamento Emittenti Consob.

Viene di seguito riportato un sintetico *curriculum vitae* dei componenti del Collegio Sindacale.



RICCARDO LOSI
Presidente del Consiglio Sindacale

NAZIONALITÀ
Italiana

IN CARICA DA
20-04-2017

Riccardo Losi – Nato a Roma il 19 novembre del 1967, ha conseguito la laurea in Economia e Commercio presso l'Università La Sapienza di Roma nel 1992. È iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma dal 1994 e dal 1999 al Registro dei Revisori Legali. È co-fondatore dello "Studio Losi, Cantore, Calabrese – Dottori Commercialisti" che aderisce al "Polo Consulting S.r.l. tra Professionisti". Ha ricoperto numerosi incarichi presso l'Ordine professionale sopra indicato, sia a livello locale che nazionale, nonché ruoli accademici presso l'Università La Sapienza di Roma. Attualmente è Professore a contratto alla Cattedra di Revisione, Deontologia e Tecnica Professionale presso il Dipartimento Impresa e Management dell'Università LUISS Guido Carli di Roma, è Professore a contratto alla Cattedra di Revisione Aziendale presso l'Università Unicusano di Roma ed è stato componente di consigli di amministrazione e di collegi sindacali di varie società tra cui società del Gruppo Novelli, Gruppo Sacci Cementi e Gruppo Ericsson. È stato, altresì, componente del "Tavolo Tecnico per la Revisione dei Principi di Comportamento del Collegio Sindacale presso le Società Quotate", è iscritto all'albo dei CTU (Consulenti Tecnici di Ufficio) del Tribunale Ordinario di Roma, all'albo degli amministratori giudiziari presso il Ministero della Giustizia e all'Albo dei Gestori della crisi di impresa presso il Ministero della Giustizia. Dal 22 novembre 2022 è Presidente della Commissione "Aggiornamento e revisione dei principi di comportamento del collegio sindacale di società quotate" istituita presso il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.



CAROLYN DITTMEIER
Sindaco Effettivo

NAZIONALITÀ
Statunitense ed Italiana

IN CARICA DA
11-06-2020

Carolyn Dittmeier – È nata il 6 novembre 1956 a Salem, Massachusetts (USA). Ha conseguito la laurea in Economia e Commercio alla Wharton School, Università di Pennsylvania ed è Revisore legale, *Certified Public Accountant*, *Certified Internal Auditor* e *Certified Risk Management Assurance Professional*. Ha svolto la propria carriera professionale soprattutto nell'area *Financial reporting*, *Risk management*, controllo interno ed *Auditing*. Ricopre il ruolo di Consigliere Indipendente, Presidente del comitato nomine e membro del comitato controllo e rischi di ENI S.p.A nonché di consigliere indipendente e membro dell'*Audit Committee* e del

Risk Committee di HSBC UK. Inoltre è consigliere indipendente e Presidente del comitato controllo e rischi di Illycaffè SpA. e membro del collegio sindacale della Fondazione Bologna University Business School. In precedenza, è stata Presidente del collegio sindacale di Assicurazioni Generali S.p.A, consigliere indipendente e Presidente *Committee* di Alpha Services & Holdings e la sua controllata Alpha Bank (Grecia), membro del *Audit Committee* di Ferrero International e consigliere indipendente e Presidente del comitato controllo e rischi di Autogrill S.p.A. e di Italmobiliare S.p.A. Ha ricoperto il ruolo di responsabile della Funzione di *Internal Audit* del Gruppo Poste Italiane dal 2002 al 2014 e ha maturato esperienze professionali presso KPMG, presso la quale ha costituito nel 2000 la *practice Corporate Governance Services* di cui era responsabile. È stata inoltre responsabile del *Financial Reporting* e poi dell'*Internal Auditing* del Gruppo Montedison nel periodo dal 1987 al 1999. È stata *Vice Chairman* dell'*Institute of Internal Auditors* (IIA), associazione professionale di riferimento mondiale per l'*Internal Auditing*, e Presidente dell'*European Confederation of Institutes of Internal Auditing* (ECIIA) e dell'Associazione Italiana *Internal Auditors*. Ha svolto infine diverse attività accademiche, ed è autrice di diversi libri in ambito di *risk governance*, controllo interno e *audit*.



NADIA FONTANA
Sindaco Effettivo

NAZIONALITÀ
Italiana

IN CARICA DA
11-06-2020

Nadia Fontana – È nata a Roma il 15 novembre 1961 ed ha conseguito la laurea in Economia presso l'Università degli Studi di Roma La Sapienza. È iscritta all'Ordine dei Dottori commercialisti e nel Registro dei Revisori Contabili dal 1988, è altresì iscritta nel registro dei Revisori di Sostenibilità. Fino al marzo 2022 è stata *partner* dello "Studio Tributario e Societario" appartenente al *network* Deloitte & Touche dove ha svolto l'attività professionale come consulente di primari gruppi italiani ed esteri. Dal 1988 al 2003 associata e poi *partner* presso lo studio tributario e societario Andersen Legal, appartenente al *network* Arthur Andersen. Dal 1986 al 1988 ha svolto dottorato di ricerca all'università La Sapienza di Roma presso la cattedra di Diritto commerciale. È Presidente del Collegio Sindacale delle società quotate Diasorin S.p.A e Technoprobe S.p.A.. In precedenza, è stata, tra le altre, Consigliere Indipendente, membro del Comitato di Controllo sulla gestione e membro del Comitato Operazioni con parti correlate di illimity bank SpA., Presidente del Collegio Sindacale di Infratel SpA del gruppo Invitalia, membro del Collegio sindacale di Poste Italiane SpA, della AXA Assicurazioni SpA e della società Cassa Depositi e Prestiti Immobiliare SpA. Ha maturato una vasta esperienza in materie societarie e di bilancio di società quotate e di gruppi e di fiscalità diretta ed internazionale. Ha altresì acquisito un'ampia esperienza in operazioni di fusione ed acquisizione, quotazioni in Borsa ed in processi di riorganizzazione societaria e ristrutturazione finanziaria nonché nella pianificazione fiscale nazionale ed internazionale. Ha esperienza in materia di *corporate governance* ed ha ricoperto incarichi in ambito organi di controllo di società quotate e vigilate Banca d'Italia e BCE. È componente della Commissione dell'Ordine Nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili, area di delega "Sistemi di controllo e revisione legale" ed ha partecipato alla redazione delle nuove "Norme di Comportamento del Collegio Sindacale di società quotate" emanate a dicembre 2023 e da ultimo aggiornate a dicembre 2024. È altresì componente della Commissione "Collegio sindacale" dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma. Ha sviluppato competenze in tema di analisi dei sistemi di controllo e sui modelli organizzativi ricoprendo incarichi in organismi di vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001. Ha lavorato su progetti

di *cooperative compliance* fiscale ai sensi del D. Lgs. n. 128/2015. È Consulente tecnico del Tribunale di Roma. E' relatrice ed è autrice di articoli in ambito di *corporate governance* e sistemi di controllo interno.

Lorenzo Mauro Banfi – Nato a Milano il 12 gennaio 1959 ha conseguito la laurea in Economia e Commercio presso l'Università Cattolica di Milano nel 1983. È iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Milano e ha ottenuto la qualifica di revisore contabile. Riveste il ruolo di *Equity Partner* dello Studio Pirola Pennuto Zei & Associati e dello Studio di Revisori Associati. Nell'ambito della propria attività professionale si occupa di consulenza fiscale a favore di imprese avuto riguardo anche ad operazioni straordinarie di *corporate restructuring*. Nello Studio in cui opera riveste il ruolo di responsabile dell'area *financial services* con specializzazione nell'area tax. Si occupa anche di assistenza in campo regolamentare a favore di soggetti quali banche, SIM, SGR e intermediari finanziari. Professore a contratto presso l'Università Cattolica, sede di Milano, facoltà di scienze bancarie, finanziarie e assicurative, corso di laurea *Finance*, nell'insegnamento in *Corporate Restructuring*. Ha ricoperto la carica di sindaco, anche in qualità di Presidente del collegio sindacale, presso le società Natixis Global Associates SGR Italia S.p.A., Dresdner Finanziaria S.p.A., Goldman Sachs SGR S.p.A., UBS Securities Italia Finanziaria S.p.A., Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane (ICBPI), Depobank S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Azimut SGR S.p.A., Azimut Fiduciaria SIM S.p.A.. Riveste la carica di sindaco o Presidente del collegio sindacale in diverse società, tra cui Hugo Boss Italia S.p.A., Hugo Boss Shoes & Accessories Italia S.p.A., Morgan Stanley SGR S.p.A., Puma Italia S.r.l., The Swatch Group Italia S.p.A., Industries S.p.A. (Moncler Group), Kering Service Italia S.p.A., Savills Investment Management SGR S.p.A.. Autore di alcune pubblicazioni nella rivista il "Diritto Bancario" quali: "CSRD e proposta di direttiva CSDD", "Criptovalute e tax compliance: stato dell'arte della Directive on Administrative Co-operation (DAC)" e "Violazione di obblighi di comunicazione dell'intermediario finanziario all'Agenzia delle Entrate", "Diritto Bancario 03/12/2024". Recentemente è stato relatore nei seguenti convegni: "Governance societaria tra ESG, compliance e reputazione d'impresa" in collaborazione con AEDBF, Centro Studi Ambrosoli e l'Ordine degli Avvocati di Milano. Relatore al *webinar* organizzato dall'Associazione Intermediari Mercati Finanziari - AMF "L'intelligenza artificiale: framework normativo e impatti sul settore finanziario".

Federica Albizzati – Nata a Varese il 22 ottobre del 1970, consegue la laurea in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi di Milano nel 1994. È iscritta all'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Busto Arsizio (VA) dal 2001 e dal 2002 presso il Registro dei Revisori. È un'esperta in materia di consulenza fiscale e societaria e ricopre la carica di sindaco (anche come Presidente del collegio sindacale) presso alcune società italiane tra cui L.S.G.I. ITALIA 2 S.r.l., Mepa Finanziaria S.p.A. e TNT S.r.l.

La Società non ha allo stato ritenuto necessario formalizzare e proceduralizzare l'obbligo per il Sindaco che, per conto proprio o di terzi, abbia un interesse in una determinata operazione della Società, di informare tempestivamente e in modo esauriente gli altri Sindaci e il Presidente del Consiglio di Amministrazione circa la natura, i termini, l'origine e la portata del proprio interesse, ritenendo efficaci e adeguati, da una parte, gli obblighi e i presidi applicabili ai Sindaci ai sensi della vigente disciplina di legge e regolamentare, del Codice CG; dall'altra riscontrando la più ampia collaborazione e dialogo a questo riguardo con i Sindaci che agiscono in trasparenza e piena informativa del Consiglio.

Criteri e Politica di Diversità

Con riferimento al rinnovo degli organi sociali di Moncler, è stato assicurato, nella composizione del Collegio Sindacale, un adeguato livello di diversità, oltre che di genere, anche relativamente ad aspetti quali l'età e il percorso professionale.

Come indicato nel Paragrafo 4.4, il Consiglio giunto a scadenza con l'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024, anche ai fini del rinnovo del Consiglio che è stato deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2025, ha approvato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, la nuova versione della Politica di Diversità contenente disposizioni concernenti anche il Collegio Sindacale. Si rinvia al testo pubblicato sul sito www.monclergroup.com nella Sezione dedicata all'Assemblea in "Governance" e nella Sezione "Documenti e Procedure".

Rispetto al Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione ha trovato applicazione la politica di diversità (approvata nel 2018 e rivista nel 2022) sulla composizione del Consiglio e del Collegio Sindacale, che si pone in continuità rispetto alla Politica approvata dall'Assemblea del 16 aprile 2025.

In occasione della nomina del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione, deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2023, l'Assemblea ha nominato due Sindaci Effettivi di genere femminile ed un Sindaco Effettivo di genere maschile, conformemente alle disposizioni di cui all'Art. 148 del TUF (come modificato dalla L. 160/2019) che prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno due quinti dei membri effettivi eletti⁹.

I membri del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione presentano caratteristiche tali da assicurare un adeguato livello di diversità anche relativamente ad aspetti quali l'età e il percorso formativo e professionale. Tutti i membri del Collegio hanno maturato esperienza nel campo della consulenza fiscale e societaria.

Indipendenza

Tutti i componenti del Collegio Sindacale sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'Art. 148, comma 3, del TUF e dell'Art. 2 del Codice CG nonché, come indicato nei rispettivi *curricula vitae*, dei requisiti di onorabilità e dei requisiti di professionalità richiesti dall'Art. 148 del TUF e dal Regolamento attuativo adottato con decreto del Ministero di Grazia e Giustizia n. 162/2000.

In occasione della candidatura, i Sindaci hanno dichiarato il possesso dei requisiti di indipendenza previsti e, contestualmente, si sono impegnati a comunicare tempestivamente eventuali variazioni in merito ai requisiti, inclusi quelli di indipendenza, nonché eventuali sopravvenute cause di decadenza.

Il Collegio Sindacale ha valutato l'indipendenza dei propri membri nella prima occasione utile dopo la loro nomina e, successivamente, annualmente, in occasione delle sue riunioni sulla base dei criteri previsti dall'Art. 3 del Codice CG, anche sulla base delle dichiarazioni dagli stessi allo scopo rilasciate e applicando, *inter alia*, tutti i criteri previsti dal Codice CG. Il Collegio ha verificato il mantenimento dei requisiti di indipendenza anche rispetto all'Esercizio.

Il Collegio Sindacale ha altresì condotto un'attività di autovalutazione nell'ambito della quale è stata esaminata ed accertata l'idoneità dei componenti del Collegio Sindacale e l'adeguata composizione dello stesso. Gli esiti di tali verifiche sono stati verbalizzati e sono stati prontamente comunicati al Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione

Il compenso dei Sindaci è determinato dall'Assemblea, tenuto conto dell'impegno loro richiesto, della rilevanza del ruolo ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e settoriali di Moncler.

⁹ Ai sensi dell'Art. 144-*undecies*.1 del Regolamento Emittenti, qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da 3 componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore.

Il compenso del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2023 in occasione del rinnovo del Collegio medesimo; gli Azionisti hanno approvato la proposta presentata dall'Azionista Double R S.r.l. (che ha tenuto conto, tra l'altro, delle considerazioni del Collegio uscente) e hanno deliberato dunque di attribuire Euro 80.000 lordi annui per il Presidente del Collegio ed Euro 60.000 lordi annui per ciascun Sindaco Effettivo.

Per l'illustrazione della Politica di Remunerazione adottata da Moncler con riferimento al Collegio Sindacale si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea del 21 aprile 2026 e disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione dedicata all'Assemblea presente in "Governance/Assemblea".

11.2 NOMINA E SOSTITUZIONE

La procedura di nomina del Collegio Sindacale è sintetizzata di seguito. Per ogni ulteriore informazione si rinvia alle disposizioni di legge applicabili e all'Art. 24 dello Statuto della Società (disponibile sul sito di Moncler www.monclergroup.com, Sezione "Governance/Documenti e Procedure").

Composizione e voto di lista

Il Collegio Sindacale è costituito da 3 Sindaci Effettivi, nominati dall'Assemblea che ne determina il compenso. L'Assemblea elegge altresì 2 Sindaci Supplenti.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto gli Azionisti che, da soli o insieme ad altri Azionisti, risultano titolari della quota di partecipazione minima al capitale stabilita da CONSOB¹⁰.

Unitamente a ciascuna lista devono depositarsi le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti normativamente e statutariamente prescritti per la carica. La lista per la quale non sono osservate le statuizioni di cui sopra è considerata come non presentata. Non possono essere eletti Sindaci, e se eletti decadono dall'incarico, coloro che superino i limiti al cumulo degli incarichi, o per i quali ricorrono cause di ineleggibilità e di decadenza o che non siano in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari. Ai fini dell'Art. 1, comma 2, lett. b) e c) del decreto del Ministero della Giustizia n. 162/2000, che stabilisce i requisiti di professionalità e onorabilità, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti al diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché le materie ed i settori inerenti al settore di attività della Società.

Con le dichiarazioni è depositato per ciascun candidato un *curriculum vitae* riguardante le caratteristiche personali e professionali e comprensivo della lista degli incarichi di amministrazione e controllo da ciascun candidato ricoperti in altre società.

Le liste dei candidati devono essere depositate presso la sede sociale almeno 25 giorni di calendario prima del giorno fissato per l'Assemblea e messe a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità previste dalle disposizioni di legge e regolamentari almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea.

¹⁰ La quota da ultimo individuata da Consob per Moncler ai sensi dell'Art. 144-*septies*, comma 1, del Regolamento Emittenti, con determinazione n. 155 del 27 gennaio 2026 è pari allo 0,50%

Elezione

All'elezione dei Sindaci si procede come segue:

- (a) dalla lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti sono tratti, in base all'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista, due Sindaci Effettivi ed un Sindaco Supplente;
- (b) dalla seconda lista che ha ottenuto in Assemblea il maggior numero di voti e che non risulti collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con coloro che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti sono tratti, in base all'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista, il restante Sindaco Effettivo – che assume la carica di Presidente – e l'altro Sindaco Supplente. Nel caso in cui più liste di minoranza abbiano ottenuto lo stesso numero di voti, risulta eletto il candidato di lista, Sindaco Effettivo e Sindaco Supplente, più anziano di età;
- (c) nel caso di presentazione di un'unica lista, il Collegio Sindacale è tratto per intero dalla stessa sempre che abbia ottenuto l'approvazione della maggioranza semplice dei voti.

Qualora con le modalità sopra indicate non sia assicurata la composizione del Collegio Sindacale, nei suoi membri effettivi, conforme alla disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi, si provvederà, nell'ambito dei candidati alla carica di Sindaco effettivo della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, alle necessarie sostituzioni, secondo l'ordine progressivo con cui i candidati risultano elencati.

Nel caso vengano meno i requisiti normativamente e statutariamente richiesti, il Sindaco decade della carica. In caso di sostituzione di un Sindaco, subentra il Sindaco Supplente appartenente alla medesima lista di quello cessato ovvero, in difetto, in caso di cessazione del Sindaco di minoranza, il candidato collocato successivamente nella medesima lista a cui apparteneva quello cessato o in subordine ancora il primo candidato della lista di minoranza che abbia conseguito il secondo maggior numero di voti.

Resta fermo che la presidenza del Collegio Sindacale rimane in capo al Sindaco di minoranza e che la composizione del Collegio Sindacale deve rispettare la disciplina *pro tempore* vigente inerente l'equilibrio tra generi.

11.3 RUOLO E ATTIVITÀ

Il Collegio Sindacale è responsabile della vigilanza sugli adempimenti previsti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti, monitorando l'osservanza della legge e dello Statuto, nonché il rispetto dei principi di corretta amministrazione. In particolare, il Collegio Sindacale, verifica l'adequatezza e il funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adottati dalla Società, oltre che della corretta attuazione delle regole di *governance* societaria stabilite dalle norme in materia.

Nell'ambito di tali compiti, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza delle disposizioni previste dal Decreto n. 125/2024; il Collegio Sindacale è dunque tenuto a svolgere sia un ruolo di vigilanza sull'adequatezza di tutte le procedure, i processi e le strutture che presiedono alla predisposizione della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità; sia una verifica del rispetto delle norme afferenti alla materia.

Il Collegio Sindacale opera inoltre quale Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (CCIRC) ex Art. 19 del D. Lgs. n. 39/2010 e, pertanto, è tenuto a svolgere i compiti ivi previsti (tra cui l'obbligo di monitorare il processo per la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità).

Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 8 riunioni del Collegio Sindacale con una durata media di 2 ore e 30 minuti. Per quanto riguarda il 2026 si sono già tenute 2 riunioni del Collegio Sindacale e ne sono previste altre 3 sino alla data dell'Assemblea del 21 aprile 2026 (che, tra le altre cose, è chiamata a rinnovare il Collegio Sindacale).

Per quanto riguarda le iniziative promosse dalla Società finalizzate a fornire ai Sindaci un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera l'Emittente, nonché in materia di sostenibilità, si rimanda a quanto già illustrato nella Sezione "*Induction Program*" nel precedente Paragrafo 4.6.

Come illustrato nel precedente Paragrafo 9, il Collegio Sindacale, nello svolgimento delle proprie funzioni, si è coordinato e si coordina regolarmente con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, con la Direzione *Internal Audit*, con la Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, con l'Amministratore Incaricato del SCIGR e Dirigente Preposto e con la società di revisione.

Si rinvia alla relazione redatta dal Collegio Sindacale ex Art. 153 del TUF per informazioni concernenti le attività svolte dallo stesso nel corso dell'Esercizio.

12. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER*

Moncler ha sempre attribuito massimo rilievo alla definizione, allo sviluppo ed al mantenimento di forme di dialogo aperte, trasparenti e continuative con gli Azionisti e con il mercato in generale in quanto portatrici di benefici sia per gli Azionisti che per la Società. Tale dialogo consente a Moncler di garantire una esauriente trasparenza informativa e di migliorare i propri risultati finanziari e non finanziari, anche al fine di favorire il successo sostenibile e la creazione di valore nel medio-lungo termine.

Nel sito internet della Società, www.monclergroup.com è presente la Sezione "*Investor Relations*" dedicata alle informazioni di rilievo per gli Azionisti e gli investitori e all'interno della quale è presente l'indirizzo di posta elettronica per raccogliere e rispondere alle richieste di informazioni formulate dagli Azionisti e dagli investitori.

Elena Mariani, in qualità di *Director of Strategic Planning and Investor Relations*, è responsabile dei rapporti con gli Azionisti e gli investitori (*Investor Relations*). In questa costante attività di dialogo interviene, soprattutto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti e di *road show* che abbiano ad oggetto la *corporate governance* della Società, il *Global Corporate Affairs & Compliance Director*, Andrea Bonante.

I riferimenti del responsabile della Funzione *Investor Relations & Strategic Planning* sono:

Elena Mariani

Tel.: +39 02 42203500

investor.relations@moncler.com

I riferimenti del responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* sono:

Andrea Bonante

Tel.: +39 02 42203500

segreteria@moncler.com

Nella Sezione predetta sono inoltre disponibili i principali dati finanziari, i rendiconti finanziari periodici e le informazioni relative al titolo Moncler. È presente inoltre uno spazio dedicato alla composizione dell'azionariato, al calendario finanziario e all'attività di *road-show*.

Altre Sezioni specifiche sono dedicate, tra l'altro, alla *corporate governance* e alla sostenibilità.

In particolare, la Sezione del sito "*Governance*" riporta informazioni sul sistema di *governance* adottato da Moncler, sul Consiglio di Amministrazione, i Comitati endo-consiliari e sul Collegio Sindacale. Sono disponibili inoltre i documenti societari più rilevanti tra i quali lo Statuto, le procedure in materia di *Internal Dealing*, informazioni privilegiate e operazioni con parti correlate nonché la Relazione sulla Remunerazione. Sono inoltre presenti tutte le informazioni sull'Assemblea in una sottosezione dedicata.

La Sezione "Sostenibilità" fornisce, attraverso specifiche sottosezioni, una ampia informativa sui risultati e obiettivi di Sostenibilità. Sono poi disponibili, tra l'altro, la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità relativa all'Esercizio (a cui si rinvia con riferimento al coinvolgimento degli *stakeholder*) e le dichiarazioni non finanziarie concernenti gli esercizi precedenti; inoltre, sono riportati i risultati raggiunti in materia di sostenibilità dal Gruppo, i dati concernenti i *rating* di sostenibilità di Moncler e le politiche aziendali adottate da Moncler in materia ambientale e di salute e sicurezza.

12.1 POLITICA DI *ENGAGEMENT*

Moncler riconosce da sempre la centralità del confronto con i propri Azionisti nonché con gli investitori istituzionali e favorisce un dialogo costante e continuativo che porti benefici sia agli investitori sia alla Società, nella prospettiva della creazione di valore nel medio-lungo termine.

In linea con le raccomandazioni del Codice CG, la Società ha adottato la Politica di Engagement anche tenendo conto delle politiche di *engagement* adottate dagli investitori istituzionali e dai gestori di attivi.

La Politica di Engagement è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Moncler in data 15 dicembre 2021, su proposta del Presidente e CEO, nel rispetto del principio IV e della Raccomandazione 3 del Codice CG ed è stata da ultimo revisionata in data 13 febbraio 2025. Il documento formalizza l'approccio della Società alla gestione del dialogo per gli aspetti che concernono il coinvolgimento dei componenti del Consiglio, individuando gli interlocutori, gli argomenti oggetto di discussione, le tempistiche e i canali di interazione. Riguardo alle altre forme di gestione del dialogo rimangono valide e applicabili le altre politiche, linee guida ed attività già adottate da Moncler.

Nello specifico, la Politica di Engagement disciplina i ruoli e le modalità di svolgimento del dialogo che la Società instaura con gli Azionisti e/o gli investitori, attuali e/o potenziali, ovvero con i loro rappresentanti e i loro consulenti in materia di voto; il documento, inoltre, individua chiaramente i criteri per l'accettazione delle richieste di dialogo da parte della Società e individua altresì i soggetti che, assieme al Consiglio di Amministrazione, sono coinvolti nel dialogo (e.g., Segretario del Consiglio di Amministrazione e Responsabile della Funzione *Investor Relations*).

Con le modalità previste nella Politica, Moncler fornisce ai soggetti interessati informazioni sulle proprie attività, strategie e *performance*. Il dialogo oggetto della Politica di Engagement può riguardare, tra l'altro, l'andamento della gestione, il bilancio e i risultati periodici finanziari; la strategia aziendale; le tematiche ambientali, sociali e di *governance* (tematiche ESG); il sistema di governo societario; la politica di remunerazione del *Top Management* e ogni altra tematica che possa permettere una migliore comprensione delle attività svolte da Moncler.

La Politica di Engagement è disponibile sul sito www.monclergroup.com, Sezione "*Governance/Engagement*".

12.2 ATTIVITÀ SVOLTE

La Società ha condotto, sia nel corso dell'Esercizio sia durante esercizi precedenti, una significativa attività di *engagement* con i principali *Proxy Advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale sociale della Società avente ad oggetto, con riferimento al dialogo condotto nel corso dell'Esercizio, tematiche di governo societario, remunerazione e ESG.

Anche nel 2025 la Società ha alimentato un forte dialogo con i ***Proxy Advisor*, gli investitori e gli *stakeholder***. La Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, assieme alle Funzioni *Investor Relations* e *Sustainability* ha preso parte a tale attività di dialogo, a cui ha partecipato anche il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ed il *Lead Independent Director*.

In particolare, nel corso del 2025 si sono tenuti **24 incontri** nel corso dei quali sono stati analizzati e commentati, tra l'altro, gli elementi che costituiscono il sistema remunerativo di Moncler nonché gli aspetti della politica e/o della relazione sui quali i *Proxy Advisors* hanno rappresentato criticità; ampia disamina è stata svolta anche relativamente alle tematiche ESG.

Il dialogo con la **comunità finanziaria** (investitori, analisti) è inoltre proseguito con una frequenza sempre costante. La Funzione *Investor Relations*, anche coadiuvata dal *Management* del Gruppo, ha partecipato a conferenze di settore, a *roadshow* nelle principali piazze finanziarie mondiali e ad incontri e chiamate con *fund manager*, con analisti *buy-side* e *sell-side*. Gli eventi sono stati svolti talora in presenza fisica, talora in formato virtuale.

L'aggiornamento sullo sviluppo e il contenuto delle attività di dialogo condotte con gli Azionisti e gli investitori è stato fornito nel corso dell'Esercizio al Consiglio di Amministrazione dal Segretario del Consiglio di Amministrazione e dal Responsabile della Funzione *Investor Relations*.

13. ASSEMBLEE

13.1 COMPETENZE E FUNZIONAMENTO

Competenze

L'Assemblea degli Azionisti è l'organo attraverso il quale i soci possono partecipare attivamente alla vita societaria esprimendo la propria volontà con le modalità e sugli argomenti ad essi riservati dalla legge e dallo Statuto. L'Assemblea degli Azionisti si riunisce in forma ordinaria e straordinaria.

Ai sensi dello Statuto di Moncler, l'Assemblea delibera su tutti gli argomenti di sua competenza per legge, salvo quanto previsto dall'Art. 19.2 dello Statuto che disciplina le materie demandate alla competenza del Consiglio.

Ai sensi di legge, l'Assemblea ordinaria (i) approva il bilancio di esercizio (che, per Moncler, si chiude il 31 dicembre); (ii) nomina e revoca gli Amministratori e ne determina il numero entro i limiti fissati dallo Statuto; (iii) nomina i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale; (iv) conferisce l'incarico di revisione legale, su proposta motivata del Collegio Sindacale; (v) determina il compenso degli Amministratori e dei Sindaci ai sensi di legge; (vi) delibera sulla responsabilità degli Amministratori e dei Sindaci; (vii) delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla sua competenza, nonché sulle autorizzazioni richieste dallo Statuto; (viii) approva il regolamento dei lavori assembleari.

L'Assemblea straordinaria delibera sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario, quali, ad esempio, aumenti di capitale, fusioni e scissioni, fatta eccezione per le materie la cui competenza è demandata dallo Statuto al Consiglio di Amministrazione, nonché su tutte le altre materie ad essa riservate dalla normativa applicabile.

Funzionamento

Le modalità di convocazione e funzionamento dell'Assemblea e le modalità di esercizio dei diritti previsti a favore degli Azionisti sono regolati dalla legge e dallo Statuto.

Convocazione

L'Assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta l'anno per l'approvazione del bilancio, entro 120 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale ovvero entro 180 giorni, essendo la Società tenuta alla redazione del bilancio consolidato o comunque quando lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura e all'oggetto della Società.

La convocazione è fatta nei termini prescritti dalla disciplina di legge e regolamentare di tempo in tempo vigente, mediante avviso da pubblicare sul sito *internet* della Società, nonché con le altre modalità previste dalla

Consob con proprio regolamento, ivi inclusa la pubblicazione per estratto sui giornali quotidiani, e la diffusione tramite meccanismo di stoccaggio centralizzato autorizzato.

Integrazione dell'ordine del giorno e nuove proposte di delibera

I soci che, anche congiuntamente, rappresentino almeno 1/40 del capitale sociale possono chiedere l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti, ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno.

Intervento - *Record date*

La Società non si avvale della facoltà prevista dalla legge di designare il rappresentante a cui i soci possono conferire la delega con istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno dell'Assemblea.

Ai fini dell'intervento e voto in Assemblea, opera il meccanismo della cd. *record date* che stabilisce che la legittimazione all'intervento e all'esercizio del diritto di voto sia attestata da una comunicazione alla Società effettuata, ai sensi di legge, da parte di un intermediario abilitato in favore del soggetto a cui spetta il diritto di voto. La comunicazione è effettuata sulla base delle evidenze dei conti relative al termine della giornata contabile del settimo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea. Le comunicazioni effettuate dall'intermediario devono pervenire alla Società entro la fine del terzo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'Assemblea, ovvero entro il diverso termine stabilito da Consob, ferma restando la legittimazione all'intervento e al voto nei casi in cui le comunicazioni siano pervenute alla Società oltre i suddetti termini, purché entro l'inizio dei lavori assembleari della singola convocazione.

Quorum

L'Assemblea ordinaria e quella straordinaria si tengono in unica convocazione alla quale si applicano le maggioranze a tal fine previste dalla legge.

Le deliberazioni, tanto per le Assemblee ordinarie che per quelle straordinarie, vengono prese con le maggioranze richieste dalla legge.

Documentazione assembleare

Tutta la documentazione assembleare, ivi incluse le relazioni illustrative sugli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea e le proposte deliberative sui predetti argomenti, viene messa a disposizione del pubblico presso la sede legale e sul sito internet della Società, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato entro i termini di legge.

Domande prima dell'Assemblea

Coloro ai quali spetta il diritto di voto in Assemblea possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea stessa, secondo le modalità e i termini stabiliti dall'avviso di convocazione.

Le modalità di svolgimento delle Assemblee è disciplinato da apposito regolamento approvato dall'Assemblea del 1 ottobre 2013 ed in vigore dal 16 dicembre 2013. Il regolamento è stato adottato al fine di disciplinare l'ordinato e funzionale svolgimento delle riunioni assembleari nonché di agevolare l'esercizio dei diritti degli Azionisti, in conformità alle disposizioni legislative e regolamentari applicabili. Il regolamento assembleare è disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezione

"Governance/Documenti e Procedure", al quale si rinvia comunque per ogni ulteriore dettaglio.

13.2 ASSEMBLEE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso dell'Esercizio si sono tenute **due riunioni dell'Assemblea** in sede, rispettivamente, straordinaria ed ordinaria.

L'Assemblea si è riunita **in sede straordinaria il 20 marzo 2025**, presso gli uffici di Moncler, in via Solari n. 33 a Milano, e ha approvato alcune proposte di modifica allo Statuto volte a (i) modificare il numero minimo di membri del Consiglio di Amministrazione e le modalità di elezione degli Amministratori tratti dalle liste di minoranza, oltre a specificare la competenza per la nomina del Presidente e Vice-Presidente, (ii) aggiornare alcune previsioni statutarie, anche alla luce della normativa di recente introduzione in tema di sostenibilità, nonché (iii) prevedere modalità di svolgimento delle riunioni degli organi sociali che garantiscano maggiore flessibilità. Per ulteriori informazioni rispetto alle modifiche statutarie approvate dall'Assemblea si rinvia alla relazione illustrativa disponibile sul sito www.monclergroup.com nella Sezione "Governance/Assemblea".

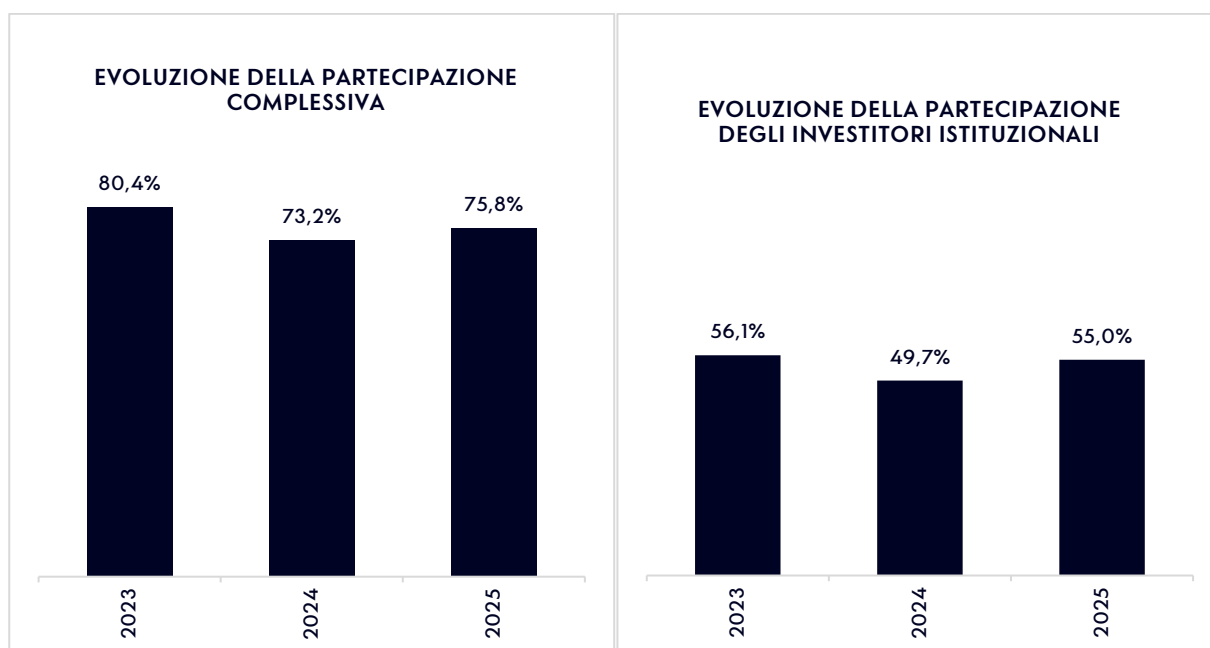
I soci intervenuti sono stati 2.287 per complessive n. 217.666.440 Azioni rappresentanti il 79,207% del capitale sociale.

L'Assemblea si è poi riunita **in sede ordinaria il 16 aprile 2025**, sempre presso gli uffici della Società in Via Solari n. 33, a Milano.

L'Assemblea ha approvato il bilancio relativo all'esercizio al 31 dicembre 2024 e la destinazione dell'utile di esercizio, ha approvato la prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, ha espresso il proprio voto favorevole non vincolante sulla seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione, ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione e, infine, ha autorizzato l'acquisto e la disposizione di Azioni proprie.

I soci intervenuti sono stati 2.241 per complessive n. 208.393.201 Azioni rappresentanti il 75,83 % del capitale sociale.

Di seguito si rappresenta il **livello di partecipazione** degli Azionisti alle Assemblee dell'ultimo triennio.



14. ULTERIORI PRATICHE DI GOVERNO SOCIETARIO – COMITATO STRATEGICO

Alla data della Relazione, il Presidente Esecutivo Remo Ruffini è assistito da un Comitato Strategico composto, oltre che dallo stesso Presidente, dall'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer* Luciano Santel, dall'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* Roberto Eggs¹¹, dall'*Operation and Supply Chain Director* Francesca Bacci, dal *Chief Brand Officer* Gino Fisanotti, dal *Chief Marketing & Corporate Strategy Officer* Mina Piccinini, dal Presidente e CEO di Stone Island Robert Lance Triefus, e dal *Senior Director Retail and Business Development* Andrea Tieghi.

Il Comitato Strategico, avente principalmente funzioni consultive, supporta il Presidente di Moncler su base continuativa nella definizione e attuazione delle linee strategiche, svolgendo un'attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo, assicurando uniformità e condivisione dei valori fondanti Moncler, ovvero unicità, esclusività, trasversalità, qualità ed innovazione. Tra le aree di competenza del Comitato Strategico rientrano la revisione del *Business Plan* e del Piano di Sostenibilità e di tutte le decisioni strategiche tra cui a titolo esemplificativo quelle relative allo sviluppo della rete distributiva, dei piani di *marketing*, degli investimenti, dell'ingresso in nuovi mercati e delle iniziative ambientali e sociali.

15. CAMBIAMENTI DALLA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

Con riferimento a eventuali cambiamenti all'esetto di *governance* di Moncler successivi alla chiusura dell'Esercizio, si rinvia a quanto indicato nel precedente Paragrafo 4.3 rispetto alle dimissioni di Gabriele Galateri di Genola e all'ingresso di Bartolomeo Rongone quale nuovo Amministratore Delegato di Moncler, al ruolo di Remo Ruffini quale Presidente Esecutivo e a quello di Roberto Eggs quale Amministratore Non Esecutivo di Moncler.

16. CONSIDERAZIONI SULLA LETTERA DEL 18 DICEMBRE 2025 DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA CORPORATE GOVERNANCE

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha portato all'attenzione dei membri del Consiglio e, per quanto di propria competenza, al Collegio Sindacale, le raccomandazioni formulate nella lettera (la **Lettera**) inviata in data 18 dicembre 2025 dal Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana (il **Comitato CG**).

La Lettera intende comunicare alle società le principali indicazioni generali sull'applicazione del Codice CG emerse dall'attività di monitoraggio e individuare, con riferimento alle raccomandazioni funzionali alla piena realizzazione delle finalità del Codice CG, modalità applicative che potrebbero portare a una loro più efficace applicazione.

La seguente tabella riporta (i) le specifiche raccomandazioni rivolte dal Comitato CG agli organi di amministrazione e (ii) la posizione di Moncler con riferimento a ciascuna di tali raccomandazioni. A tal riguardo, la Società ritiene, come di seguito in dettaglio illustrato e descritto nell'ambito della presente Relazione, di essersi già allineata alle Raccomandazioni espresse dal Comitato CG.

RACCOMANDAZIONE	POSIZIONE DI MONCLER
MISURABILITÀ DELLE COMPONENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	
Il Comitato CG invita le società ad esaminare le proprie politiche per la remunerazione che saranno sottoposte al voto assembleare dal 2026	Gli obiettivi di <i>performance</i> previsti dalla Politica di Remunerazione di Moncler sono predeterminati e misurabili. Con riferimento

¹¹ A partire dal 1° marzo 2026 Roberto Eggs cesserà l'incarico di dall'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* e ricoprirà il ruolo di Amministratore Non Esecutivo della Società.

RACCOMANDAZIONE

per verificare l'esistenza di **previsioni su possibili erogazioni straordinarie e/o indennità di fine carica**, di valutare l'adeguatezza di tali previsioni rispetto al principio di misurabilità, tenendo conto delle eventuali istanze formulate sul punto da investitori rilevanti.

POSIZIONE DI MONCLER

all'MBO, l'erogazione è sempre subordinata alla verifica del conseguimento degli obiettivi definiti all'inizio dell'esercizio di riferimento; esclusivamente nel caso di assunzione in corso di esercizio, per il primo anno, può eccezionalmente essere attribuito un bonus in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, in ogni caso in misura non superiore al 50% della componente fissa.

Rispetto, invece, alla previsione di indennità di fine carica, queste sono chiare e predeterminate, con un limite massimo pari a 2 annualità di remunerazione fissa e variabile (calcolata come media degli ultimi 3 MBO); non sono corrisposte in caso di risultati inadeguati.

Si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione (disponibile sul sito di Moncler nella Sezione "Governance/Assemblea degli Azionisti").

SVILUPPO DEL DIALOGO CON GLI ALTRI *STAKEHOLDER* RILEVANTI

Il Comitato CG invita le società di grandi dimensioni (come Moncler) ad adottare, nel corso del 2026, una politica di dialogo con gli altri *stakeholder* rivelanti, unita o separata rispetto a quella per la generalità degli azionisti; invita inoltre i consigli di amministrazione a fornire informazioni rispetto alle azioni intraprese in merito nella prossima relazione sulla governo societario.

Moncler attribuisce grande importanza a un dialogo aperto, trasparente e continuativo con tutti gli *stakeholder*, in quanto genera benefici per Azionisti e Società, e contribuisce, tra l'altro, alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

In linea con le raccomandazioni del Codice CG, la Società ha già adottato la Politica di *Engagement* con gli Azionisti e i *Proxy Advisor*. Verrà considerata l'opportunità di integrare la Politica suddetta con una sezione dedicata agli altri *stakeholder*.

* * *

Milano, 19 febbraio 2026

MONCLER S.P.A.

per il Consiglio di Amministrazione
il Presidente
Remo Ruffini

TABELLA 1: INFORMAZIONE SUGLI ASSETTI SOCIETARI

Struttura del capitale				
	N° Azioni	% rispetto al capitale sociale	Quotato (indicare i mercati)/non quotato	Diritti ed obblighi
Azioni ordinarie	274.805.954	100%	Euronext Milan	-
Azioni con diritto di voto limitato	-	-	-	-
Azioni prive del diritto di voto	-	-	-	-

Altri strumenti finanziari				
	Quotato (indicare i mercati)/non quotato	N° strumenti in circolazione	Categoria delle azioni a servizio della conversione\esercizio	N° Azioni a servizio della conversione\esercizio
Obbligazioni convertibili	-	-	-	-
Warrant	-	-	-	-

Partecipazioni rilevanti nel capitale			
Dichiarante	Azionista diretto	N° Azioni	Quota % su capitale ordinario
Remo Ruffini	Double R S.r.l.	50.089.929	18,2%
	Remo Ruffini	297.032	0,108%
Morgan Stanley Investment Management Inc	Morgan Stanley Investment Management Inc	23.566.088	8,6%
Capital Research and Management Company	Capital Research and Management Company	14.311.032	5,2%
Blackrock Inc.	BlackRock (Netherlands) B.V.	12.481	0,005%
	BlackRock (Singapore) Limited	4.113	0,001%

Partecipazioni rilevanti nel capitale			
Dichiarante	Azionista diretto	N° Azioni	Quota % su capitale ordinario
	BlackRock Advisors (UK) Limited	2.095.373	0,762%
	BlackRock Advisors, LLC	154.025	0,056%
	BlackRock Asset Management Canada Limited	433.141	0,158%
	BlackRock Asset Management Deutschland AG	342.005	0,124%
	BlackRock Asset Management North Asia Limited	4.733	0,002%
	BlackRock Financial Management, Inc	111.121	0,040%
	BlackRock Fund Advisors	4.739.404	1,725%
	BlackRock Institutional Trust Company, National Association	2.959.785	1,077%
	BlackRock International Limited		
	BlackRock Investment Management (Australia) Limited	110.015	0,040%
	BlackRock Investment Management (UK) Limited	2.398.147	0,873%
	BlackRock Investment Management, LLC	488.646	0,178%
	BlackRock Japan Co., Ltd.	245.233	0,089%
	APERIO GROUP LLC	14.412	0,005%
Moncler (azioni proprie)		3.207.654	1,2%