



MONCLER S.P.A.

**ESTRATTO COMUNICATO RELATIVO ALLA  
INTEGRAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

*Milano, 15 dicembre 2014* – Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto:

- per un verso, della necessità di aggiornare la propria Politica di Remunerazione alla luce delle nuove previsioni del Codice di Autodisciplina modificato nel luglio 2014, con particolare riguardo alla introduzione, in relazione alla politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, di “*intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati*”, con invito agli emittenti ad applicare le relative modifiche “*a decorrere alla nuova politica per la remunerazione approvata a partire dal 1° gennaio 2015*”; e

- per altro verso, delle sempre crescenti esigenze di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali che siano in linea con la prospettiva di crescita del business del Gruppo Moncler (esigenze evidenziatesi anche alla luce della situazione rappresentata dalle dimissioni del Direttore Generale sopra illustrata),

su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione della Società, ha approvato le seguenti modifiche alla vigente Politica di Remunerazione a valere dall'esercizio 2015. Tali modifiche, infatti, saranno oggetto di redazione e diffusione all'interno della Relazione sulla Remunerazione, nei tempi e secondo le modalità previste dalla vigente legislazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

<b>Criteri Politica di Remunerazione Vigente</b>	<b>Criteri Politica di Remunerazione 2015</b>
<b>D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente</b> [...] In adesione a dette raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri: [...] f) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo così come per il rapporto di lavoro	f) Non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo ( <i>parachute</i> ).

<p>nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>	<p>La previsione di indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (<i>parachute</i>) è subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.</p> <p>Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>
<p><b>E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo</b></p> <p>[...]</p> <p><b><u>Dirigenti con responsabilità strategiche</u></b></p> <p>[...]</p> <p><b><u>Incentivo annuale (MBO)</u></b></p> <p>L'incentivo annuale per gli aventi diritto, ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di redditività. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base che può variare da circa un 20% a circa un 35%.</p> <p>L'indicatore economico prevalente che permette di valutare le performance aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è principalmente l'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler.</p> <p>L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.</p> <p>[...]</p>	<p>L'incentivo annuale per gli aventi diritto, ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente quantitativi, di natura economico-finanziaria, ed in particolare al raggiungimento di obiettivi di redditività, tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre in via non prevalente ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base che può variare da circa un 20% ad un massimo di 40%, che rappresenta l'incentivo annuale massimo.</p> <p>L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.</p> <p>Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.</p> <p>La Società si riserva la possibilità di chiedere al</p>

	<p>Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.</p>
<p><b>J) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di riferimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i></b></p> <p>Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (<i>vesting period</i>). Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.</p>	<p>Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (<i>vesting period</i>). Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.</p> <p>Inoltre, sempre con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati meccanismi di correzione <i>ex post</i> (c.d. clausole di <i>claw back / malus</i>).</p>
<p><b>L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</b></p> <p>La Politica di Remunerazione non prevede né la sottoscrizione di accordi (i) con gli Amministratori che regolino <i>ex ante</i> gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato; né (ii) con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.</p> <p>Potranno invece essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.</p>	<p>La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi relativi ai rapporti di amministrazione con gli Amministratori che regolino <i>ex ante</i> gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o di mancato rinnovo.</p> <p>La Politica di Remunerazione può prevedere accordi che regolano <i>ex ante</i> gli aspetti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (<i>parachute</i>), subordinatamente alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.</p> <p>Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>

	<p>In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi (i) mutuo consenso, (ii) mutamento della proprietà dell'azienda o nel controllo societario qualora comportino la cessazione del rapporto entro 6 mesi da tali mutamenti; (iii) licenziamento per motivo oggettivo, con la espressa esclusione delle ipotesi di dimissioni non per giusta causa del Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cod. civ. e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.</p> <p>Le indennità non potranno ad ogni modo superare quanto previsto dal CCNL di riferimento, relativamente al lordo dell'indennità supplementare massima dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto.</p> <p>Tale indennità sarà corrisposta a condizione che il Dirigente con Responsabilità Strategiche abbia preventivamente sottoscritto un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. e 411 c.p.c., con il quale lo stesso si dichiara interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti dalla cessazione del contratto, rinunciando ad esperire i rimedi ed a conseguire le indennità di cui al CCNL di riferimento derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei trattamenti obbligatori per legge.</p> <p>La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.</p> <p>Potranno essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.</p>
--	--

\*\*\*

**PER ULTERIORI INFORMAZIONI:**

**Paola Durante**

*Investor Relations*

Tel. +39 02 42204095

investor.relations@moncler.com

**Domenico Galluccio**

*Press Office*

Tel. +39 02 422043540

domenico.galluccio@moncler.com

**Italy: Image Building**

Simona Raffaelli – Emanuela Borromeo

Tel. +39 02 89011300

moncler@imagebuilding.it

**International: Stockwell Communications**

Laura Gilbert – Zoe Watt

Tel. +44 20 72402486

moncler@stockwellgroup.com

***About Moncler***

*Moncler nasce in Francia, a Monestier-de-Clermont, Grenoble, nel 1952 ed ha attualmente sede in Italia. Il marchio ha affiancato negli anni allo stile una continua ricerca tecnologica coadiuvata da esperti nel campo delle attività legate al mondo della montagna. Le collezioni Moncler coniugano le esigenze più estreme dell'outerwear alla quotidianità metropolitana. Nel 2003 Remo Ruffini ha rilevato la Maison della quale è Presidente e Amministratore Delegato. Moncler produce e distribuisce direttamente le collezioni Moncler abbigliamento e accessori, Moncler Gamme Rouge, Moncler Gamme Bleu, Moncler Grenoble e Moncler Enfant, tramite boutique dirette e attraverso i più esclusivi Department Store multimarca internazionali.*