



**MONCLER**

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 18 FEBBRAIO 2021



**MONCLER S.p.A.**

*Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 51.670.524,80 i.v.  
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158*

## **RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e  
84-quater del Regolamento Emittenti Consob*

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 febbraio 2021**  
**Publicata sul sito [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com) - sezioni "Governance/Assemblea degli Azionisti" e  
"Governance/Remunerazione"**

## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

anche quest'anno, in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler, sono lieta di presentarvi, a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'esercizio 2020.

L'emergenza sanitaria legata all'epidemia da Covid-19, tuttora in corso, ha richiesto, da parte della Società, la pronta adozione di opportune misure volte a fronteggiare anche i conseguenti riflessi socio-economici. Moncler ha infatti implementato, sin da subito, non solo importanti azioni atte a salvaguardare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, ma anche misure volte alla tutela del *business*.

Il *management team* di Moncler, in questa situazione caratterizzata da assoluta incertezza e instabilità, si è dimostrato di straordinario livello. Assume dunque sempre più rilevanza la capacità del Gruppo di continuare ad attrarre, trattenerne e motivare le migliori risorse al fine di sostenere gli obiettivi di sviluppo e di *performance* attesi, attraverso il giusto *mix* di innovazione, esperienza e gestione del rischio, anche in un contesto eccezionale come quello attuale.

In questo contesto, il Presidente e Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche come segno di solidarietà nei confronti dei propri dipendenti, hanno rinunciato all'eventuale componente variabile di breve periodo della loro remunerazione (MBO) erogabile con riferimento all'anno 2020; allo stesso tempo, il Presidente e Amministratore Delegato ha altresì destinato integralmente il proprio compenso fisso, sempre relativo all'esercizio 2020, ad iniziative benefiche nell'ambito dell'emergenza Covid-19 e ha rinunciato alla sua designazione nel 2020 quale beneficiario del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2020" approvato dall'Assemblea in data 11 giugno 2020.

La Società ha inoltre provveduto a rimodulare gli obiettivi di natura economico-finanziaria previsti per gli MBO riferibili alla popolazione aziendale che ne beneficia, al fine di adeguare gli stessi alle modifiche apportate in sede di revisione di *Budget* per l'anno 2020.

La Politica di Remunerazione oggetto della presente Relazione è stata approvata dall'Assemblea dell'11 giugno 2020 e trova applicazione sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, in quanto la durata della stessa è stata allineata alla durata del mandato del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.

Nel definire la Politica per la Remunerazione – come illustrata nella Sezione I della presente Relazione – il Comitato, coerentemente con le *best practice* nazionali e internazionali, ha tenuto conto degli impulsi e delle considerazioni emersi nel corso dell'attività di *engagement* svolta con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali.

Gli Azionisti, in occasione di detta ultima Assemblea, hanno approvato la Politica per la Remunerazione con una percentuale di voti favorevoli pari al 90% dei votanti complessivi e all'86% dei soli investitori istituzionali, dimostrando dunque ampio consenso ai contenuti della stessa che si caratterizza per una crescente attenzione alla sostenibilità.

Mi preme segnalare, a tale riguardo, l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo ed il conseguente allineamento della remunerazione del *top management* alla strategia di sostenibilità perseguita

dall'azienda, in linea con le nuove indicazioni del Codice di Corporate Governance, volti alla creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In secondo luogo, la Politica per la Remunerazione ha riguardato anche il “Piano di *Performance Shares 2020*”, anch'esso approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2020, nel quale un articolato *set* di indicatori di *performance* ha sostituito, attraverso nuovi *KPIs* finanziari e un “*ESG Performance Indicator*” (legato a specifici obiettivi del Piano di Sostenibilità), il precedente KPI singolo (EPS), per determinare sia le *performance* reddituali e di generazione di cassa, sia le *performance ESG* della Società. Con riferimento agli obiettivi di sostenibilità, infatti, in tale Piano sono stati inclusi gli impegni del *Fashion Pact* (cui Moncler ha aderito in data 23 agosto 2019) nonché la permanenza di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index* (all'interno del quale la Società si è confermata, anche nel 2020, al primo posto come *Industry Leader* del settore “*Textiles, Apparel & Luxury Goods*” *World and Europe*), focalizzati sulla “*carbon neutrality*”, sulla riduzione della plastica monouso e sul riciclo del *nylon pre-consumer*.

Le informazioni sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche relative al 2020, sono riportate, come di consueto, nella seconda sezione della Relazione con ogni dettaglio e commento rilevante.

Soddisfatti del risultato raggiunto, Vi presentiamo quindi una Politica coerente con il *purpose* aziendale in grado di allineare sempre di più gli interessi del *top management* a quelli di tutti gli *stakeholders* della Società.

Pertanto, unitamente ai Consiglieri Marco De Benedetti e Alessandra Gritti, cui va il mio personale ringraziamento per il costante e prezioso impegno profuso nel ruolo di componenti del Comitato, Vi ringrazio nuovamente per il sostegno che spero vogliate continuare a fornire alla Politica di Remunerazione per il biennio 2020-2021.

Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

## INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	3
GLOSSARIO.....	7
INTRODUZIONE.....	9
SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	12
1. Politica in materia di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	12
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica.....	12
B) Comitato Nomine e Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato .....	12
C) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione .....	14
D) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione .....	17
E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e descrizione degli eventuali cambiamenti rispetto all'ultima Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea .....	18
F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione .....	21
G) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	27
H) Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili.....	27
I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	27
J) Informazioni volte a evidenziare il contributo della Politica di Remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine della società e alla sostenibilità della società.....	30
K) Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting period</i> ) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile .....	31
L) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....	31
M) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	32
N) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	33
O) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	33
P) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva .....	33
Q) Elementi della politica delle remunerazioni derogabili in presenza di circostanze eccezionali e le relative condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.....	34
2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale.....	34

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	36
I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE .....	36

## GLOSSARIO

<b>Assemblea</b>	L'assemblea degli azionisti di Moncler.
<b>Azioni</b>	Le azioni della Società.
<b>Codice di Corporate Governance o Codice</b>	Il codice <i>corporate governance</i> delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
<b>Collegio Sindacale o Sindaci</b>	Il collegio sindacale di Moncler.
<b>Comitato Nomine e Remunerazione o il Comitato</b>	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler ai sensi del Codice di Corporate Governance.
<b>Comitato Strategico</b>	Il comitato con funzione consultiva costituito a supporto del Presidente e Amministratore Delegato nella definizione e attuazione delle linee strategiche, per svolgere attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il consiglio di amministrazione di Moncler.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici</b>	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato.
<b>EBIT</b>	<i>Earnings Before Interest and Taxes</i> (Risultato Operativo). È un indicatore di redditività che si ottiene sottraendo dal margine operativo lordo gli ammortamenti e gli accantonamenti, senza considerare gli impatti derivanti dall'applicazione del nuovo principio contabile IFRS16.
<b>Esercizio</b>	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2020 a cui si riferisce la Relazione.
<b>Gruppo Moncler o Gruppo</b>	Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>MBO</b>	Il sistema <i>management by objectives</i> di incentivazione variabile a breve termine.
<b>Moncler o Società</b>	Moncler S.p.A., società con sede in Milano, via Stendhal n. 47, c. f., p. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Milano 04642290961.

<b>Politica di Remunerazione</b> o <b>Politica</b>	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale della Società.
<b>Regolamento Emittenti</b> <b>Consob</b> o <b>RE</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> del TUF, dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti Consob.
<b>Statuto</b>	Lo statuto sociale vigente alla data della Relazione di Moncler.
<b>Testo Unico della Finanza</b> o <b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.



## INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata in data 18 febbraio 2021 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 26 gennaio 2021 e 16 febbraio 2021, è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob e dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti in vigore alla data della Relazione.

La Relazione si compone di due Sezioni:

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

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

- b) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società del Gruppo, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti Consob, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- a) il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 16 aprile 2019 e resta in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), Marco De Benedetti (Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Indipendente e *Lead Independent Director*), Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente), Roberto Eggs (Amministratore Esecutivo), Gabriele Galateri di Genola (Amministratore Indipendente), Alessandra Gritti (Amministratore Indipendente), Virginie Morgon (Amministratore Indipendente), Diva Moriani (Amministratore Indipendente), Stephanie Phair (Amministratore Indipendente), Guido Pianaroli (Amministratore Indipendente) e Luciano Santel (Amministratore Esecutivo);

- b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea dell'11 giugno 2020 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. È composto da Riccardo Losi (Presidente), Carolyn Dittmeier (Sindaco Effettivo), Nadia Fontana (Sindaco Effettivo), Lorenzo Mauro Banfi (Sindaco Supplente) e Federica Albizzati (Sindaco Supplente);
- c) sono Amministratori Esecutivi:
- i. **Remo Ruffini**, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato,
  - ii. **Roberto Eggs**, Amministratore Esecutivo e *Chief Marketing & Operating Officer*,
  - iii. **Luciano Santel**, Amministratore Esecutivo, *Chief Corporate & Supply Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari *ex art. 154-bis* del TUF (il “**Dirigente Preposto**”),
- d) sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
- i. **Francesca Bacci**, *Operations & Supply Chain Director*, e
  - ii. **Andrea Tieghi**, *Senior Director of Worldwide Retail Business and Development*.
- e) Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche compongono il Comitato Strategico.

\* \* \*

La Sezione I della presente Relazione, descrittiva della Politica di Remunerazione, è stata approvata, con voto vincolante, dall'Assemblea ordinaria in data 11 giugno 2020, ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF e trova applicazione sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. Poiché il Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi il 18 febbraio 2021 ha esaminato la Politica di Moncler per adeguarla alla novella regolamentare senza alterarne i principi approvati dall'Assemblea ordinaria dell'11 giugno 2020, la stessa non verrà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata in data 22 aprile 2021.

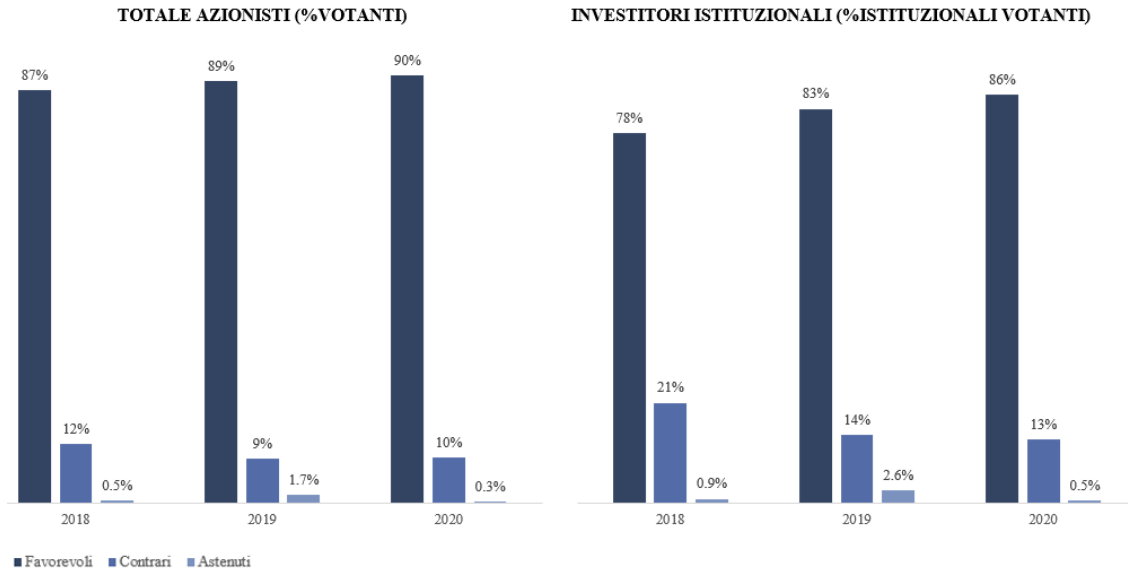
La Sezione II della presente Relazione, descrittiva dei compensi corrisposti, sarà sottoposta al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea ordinaria convocata in data 22 aprile 2021 che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, sarà chiamata a esprimersi, in senso favorevole o contrario.

A tal fine, in base all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), sezioni “*Governance/Assemblea degli Azionisti*” e “*Governance/Remunerazione*”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “eMarket STORAGE”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

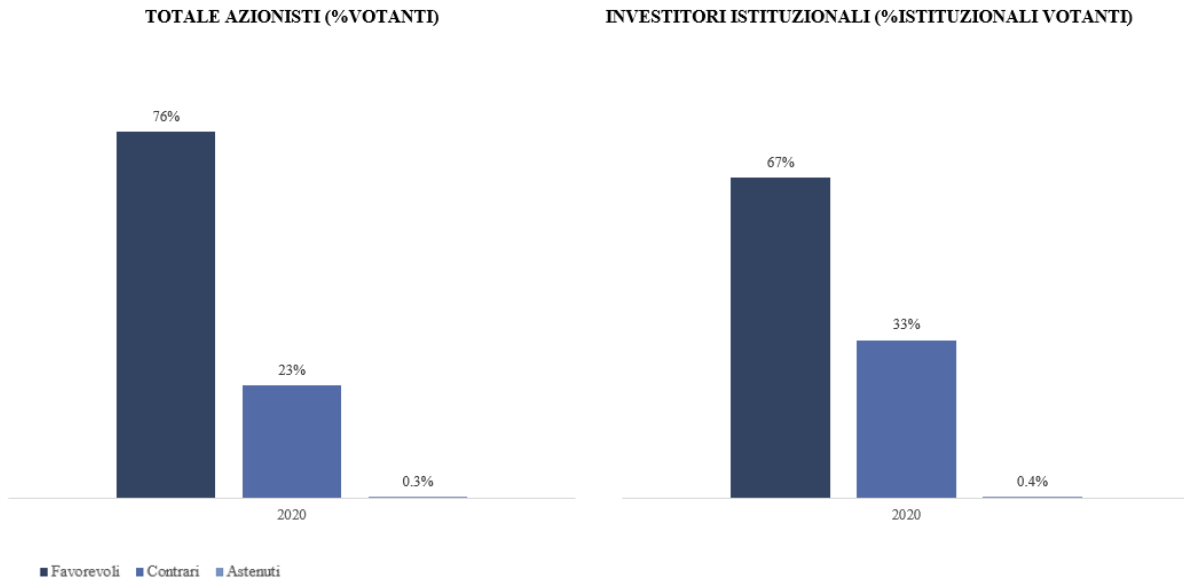
L'Assemblea degli azionisti dell'11 giugno 2020 ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2020 in materia di Politica di Remunerazione; la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2020, al 90% dei votanti complessivi e all'86% dei soli investitori istituzionali. Con riferimento alla deliberazione non vincolante sulla Sezione II concernente i compensi corrisposti, la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2020, al 76% dei votanti complessivi e al 67% dei soli investitori istituzionali.

Di seguito si riportano i risultati assembleari sulla prima Sezione della Relazione concernente la Politica di Remunerazione di Moncler e sulla seconda Sezione della Relazione concernente i compensi corrisposti degli ultimi 3 anni.

## POLITICA DI REMUNERAZIONE



## REPORT SUI COMPENSI CORRISPOSTI (II SEZIONE)



Milano, 18 febbraio 2021

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

## SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

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

#### A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione coinvolge il Comitato Nomine e Remunerazione, la Funzione *People & Organization*, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea ordinaria.

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione e, insieme all'intero Consiglio, monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto della Funzione *People & Organization*, nonché la necessità di apportare eventuali revisioni alla stessa.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva e non delegabile, la competenza a definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione (la cui composizione e i cui compiti sono illustrati nel successivo paragrafo B).

Ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione così come descritta nella presente Sezione della Relazione.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto.

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

In data 16 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, in numero pari a 3, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. Il Comitato è costituito dai seguenti 3 Amministratori non Esecutivi, tutti Indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 2 del Codice di Corporate Governance: Diva Moriani (Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, Amministratore Indipendente), Alessandra Gritti (Amministratore Indipendente) e Marco De Benedetti (Amministratore Indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione ha valutato che tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

#### Riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, o quando lo richiedano gli Amministratori Esecutivi o il Presidente

del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio di Amministrazione e, comunque, e in ogni caso con cadenza almeno semestrale.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte almeno il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro Sindaco da lui designato). Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione il Responsabile della Funzione *People & Organization* del Gruppo, il Dirigente Preposto, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione nonché i responsabili delle Funzioni aziendali della Società e delle società controllate, nonché altri soggetti con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza o altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato Nomine e Remunerazione.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate e i relativi verbali vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico. Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 7 riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva media del 95%.

In linea con quanto indicato dalla raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

### **Funzioni del Comitato Nomine e Remunerazione**

Le deliberazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono assunte a maggioranza assoluta dei propri membri in carica.

In conformità alla raccomandazione 25 del Codice di Corporate Governance, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, in relazione alla Politica:

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

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti dell'eventuale *Budget* approvato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano alla Funzione *People & Organization*, agli Amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione (i) informa il Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile, in merito alle proprie riunioni e riferisce con cadenza annuale in merito all'attività svolta, e (ii) riferisce all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

### **Gestione dei conflitti di interesse**

Fermo restando che la Società adeguerà la propria procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate (“**Procedura OPC**”) entro il termine del 30 giugno 2021, alla data della presente Relazione la stessa Procedura OPC ne esenta l'applicazione (i) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione di Moncler, (ii) alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile e (iii) alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di Moncler.

Inoltre, la Procedura OPC non trova applicazione, fermi gli obblighi di informativa contabile periodica previsti dall'Articolo 5, comma 8 della procedura:

- a) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di Moncler ai sensi dell'articolo 114-*bis* del Testo Unico della Finanza ed alle relative operazioni esecutive; e
- b) alle deliberazioni, diverse da quelle sopra indicate, in materia di remunerazione degli Amministratori di Moncler investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a condizione che: (i) Moncler abbia adottato una politica di remunerazione; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; (iii) sia stata sottoposta all'approvazione o al voto consultivo dell'Assemblea di Moncler una relazione che illustri la politica di remunerazione; e (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

### **C) Componenti relative al compenso e alle condizioni di lavoro dei dipendenti nella determinazione della Politica di Remunerazione**

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

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

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

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

Moncler si impegna ad offrire un equo livello retributivo che riflette le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. A tale riguardo si rinvia per ulteriori informazioni alla Dichiarazione non finanziaria per l'esercizio 2020 disponibile sul sito [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), Sezione "Sostenibilità / Documenti".

Moncler assicura inoltre:

- a) un ambiente di lavoro sicuro, funzionale e piacevole: nelle sedi e nei negozi Moncler vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza. In tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Nel 2020, Moncler ha ottenuto il rinnovo della certificazione ISO 45001 a livello globale in tutti gli uffici, i negozi (ad esclusione degli *shop-in-shop*), le sedi logistiche e produttive;
- b) modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, facendo leva su spazi e tecnologie *smart*, permettendo maggior vicinanza a livello globale e assicurando continuo apporto di valore per l'azienda e gli individui;
- c) la possibilità concreta di orientare il proprio sviluppo individuale e professionale, grazie ad una valutazione della *performance* periodica e strutturata; ad un sistema di *learning* continuo, accessibile tramite una piattaforma *on-line*, che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze; alla dimensione globale, che consente di affrontare sfide continue, complesse e innovative, aprendo opportunità di crescita.

Inoltre, come indicato nel Piano strategico di Sostenibilità "*Moncler Born to Protect*", la Società ha rinnovato il proprio impegno verso uno sviluppo di lungo periodo sempre più sostenibile e responsabile. Moncler è focalizzata, tra l'altro, sulla valorizzazione della diversità rispetto alla quale la Società ha assunto obiettivi specifici legati alla valorizzazione delle persone, al ridisegno delle modalità di lavoro inclusive e all'incoraggiamento delle molteplicità.

### **Diversità e pari opportunità**

Accogliere tutti, valorizzare le diversità, esprimersi liberamente, sono elementi integranti nella cultura aziendale, nonché fattori determinanti per il modello di crescita e il modo di fare impresa. Moncler vive di molteplicità e dialoga con tutte le generazioni e le culture consapevole di come la diversità costituisca un fattore imprescindibile per il successo.

Così come previsto nel Codice Etico e in linea con un approccio inclusivo, non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di origine etnica, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale e qualsiasi altro stato o caratteristica personale. Il rispetto della diversità e delle pari opportunità e la prevenzione di ogni tipo di discriminazione, rappresentano principi che Moncler si impegna a garantire in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione alla definizione del salario, alle opportunità di crescita professionale, fino alla gestione della fase di conclusione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'Esercizio, Moncler si è impegnata a rafforzare la cultura dell'inclusione e a valorizzare la diversità, dentro e fuori l'azienda, avviando un percorso di *Diversity & Inclusion (D&I)*. A tal fine è stato istituito a gennaio 2021 il Comitato per la Diversità e Inclusion, un gruppo di lavoro composto dalle

Funzioni *People & Organization, Legal Affairs, Sustainability, Marketing & Communication*. Il Comitato per la Diversità e Inclusione riferisce, con cadenza almeno semestrale, al Comitato Nomine e Remunerazione circa le iniziative prese e sviluppate nel corso dell'anno di riferimento e sarà supportato nelle sue attività da esperti esterni. Il Comitato per la Diversità e Inclusione ha l'obiettivo di valutare le attuali politiche e iniziative interne, definendo una chiara visione che, in coerenza e sinergia con quella di *business*, permetta a Moncler di raggiungere livelli distintivi nell'ambito *Diversity & Inclusion*, sviluppando aree di miglioramento, avviando nuove iniziative e progetti sulla diversità, monitorando e misurando costantemente i progressi compiuti, con un'attenzione particolare alle peculiarità delle comunità dove il Gruppo opera. Si tratta di un percorso di rafforzamento culturale che parte da radici profonde e che trova riscontro nei valori aziendali quali "*Bring other voices in*" che rappresenta la capacità dell'azienda di vivere di molteplicità e di trovare armonia nelle diversità e "*Keep warm*", che sottolinea l'importanza di un contesto lavorativo dove le persone possano sentirsi sempre accettate e parte di un gruppo coeso e unito e dove ciascuno sia incoraggiato a raggiungere la propria piena potenzialità.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, il peso percentuale delle donne, sul totale dell'organico è predominante. La presenza femminile si attesta, infatti, al 72%, sostanzialmente in linea con il 2019. La percentuale di donne è alta in tutte le aree geografiche e in tutte le categorie professionali: nella fascia manageriale (*manager*, dirigenti e dirigenti *senior*) è pari al 56%, equivalente a 260 donne (10% in più rispetto al 2019). Le donne rappresentano il 73% della popolazione a tempo indeterminato e il 66% di quella a tempo determinato. Il 71% dei contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2020 sono di donne (107). Nel 2020 continua la crescita dell'incidenza (68%) delle donne con contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno sul totale della popolazione a tempo indeterminato.

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema rispetto al quale il Gruppo si sta impegnando. Moncler gestisce la diversità conformemente alle disposizioni e alle prassi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili. Ogni inserimento viene valutato rispettando e temperando le esigenze e le capacità di ogni singola persona, prevedendo le corrette postazioni di lavoro ed eventualmente modulando l'orario lavorativo. Così facendo, le risorse vengono tutelate e messe nelle condizioni di poter dare il meglio di sé. Al 31 dicembre 2020, i dipendenti diversamente abili in Italia, Romania, Francia, Giappone e Sud Corea erano 56, in linea con il 2019. Nei prossimi anni il Gruppo continuerà a pianificare l'inserimento di ulteriori persone, con diversi gradi di disabilità, anche attraverso la collaborazione con gli enti istituzionali preposti all'inserimento lavorativo mirato.

## **Azioni intraprese da Moncler a fronte dell'emergenza Covid-19 e connesse alla Politica di Remunerazione**

Come prima azione adottata dal Presidente e Amministratore Delegato, dagli Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici nella prima fase di emergenza Covid-19, in segno di supporto e solidarietà del *Top Management* del Gruppo nei confronti dell'azienda e dei suoi dipendenti, c'è stata la rinuncia a percepire la componente variabile di breve periodo della loro remunerazione (MBO) relativa all'Esercizio. Allo stesso tempo, il Presidente e Amministratore Delegato ha altresì destinato integralmente il proprio compenso fisso relativo all'esercizio 2020 ad iniziative benefiche nell'ambito dell'emergenza Covid-19 e ha rinunciato alla sua designazione quale beneficiario, per l'esercizio 2020, del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares 2020*" approvato dall'Assemblea in data 11 giugno 2020 (ferma invece la possibilità che lo stesso venga incluso tra i beneficiari del secondo ciclo di attribuzione del Piano predetto).

Contestualmente, tra le molteplici azioni intraprese per far fronte all'emergenza Covid-19, nel corso del primo semestre 2020, la Società ha provveduto alla revisione del *Budget* relativo all'Esercizio. Come conseguenza, con l'intento di mantenere gli obiettivi aziendali sfidanti ma al contempo raggiungibili in un contesto di mercato caratterizzato da una significativa e perdurante incertezza, con il parere favorevole del



Comitato Nomine e Remunerazione e l'approvazione del Consiglio di Amministrazione e ferma restando la coerenza con i principi della Politica di Remunerazione, (i) sono stati rettificati gli originari obiettivi di natura economica-finanziaria relativi alla componente variabile della remunerazione di breve periodo (MBO) per tutti i dipendenti di Moncler destinatari di tali misure di incentivazione; e (ii) è stato ridotto del 30% il valore di tutti gli MBO.

La struttura degli indicatori alla base del sistema di MBO, quindi, è stata modificata dando massimo peso agli indicatori di natura finanziaria (in prevalenza l'Ebit di Gruppo) e mantenendo, con peso rivisto, quelli qualitativi, legandoli ad attività strategico-operative e a progetti particolarmente rilevanti nell'Esercizio.

Per il Presidente e Amministratore Delegato, Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici, qualora non vi fosse stata la rinuncia sopra indicata, il peso dell'Ebit sarebbe stato pari all'85%.

Nel sistema rivisto, pertanto, è stata definita una curva di *performance* che, in caso di superamento del 18,1% del *target* di Ebit Gruppo, avrebbe determinato un livello di *payout* corrispondente al 100% del valore originario a *target* dell'MBO (che, come detto, è stato ridotto in misura pari al 30%).

Raggiungimento obiettivo Ebit(*) Gruppo	% Payout (rispetto all'MBO originario a target)
≥ 100,0%	70%
≥ 102,0%	73%
≥ 104,0%	77%
≥ 106,0%	80%
≥ 108,1%	83%
≥ 110,1%	87%
≥ 112,1%	90%
≥ 114,1%	93%
≥ 116,1%	97%
≥ 118,1%	100% (**)

(\*) Pre IFRS 16;

(\*\*) Livello massimo erogabile

Gli obiettivi attribuiti ai dipendenti di Moncler sono stati raggiunti e, conseguentemente, la Società procederà all'erogazione in loro favore dell'MBO (che, si ribadisce, per mero scrupolo di chiarezza, avrebbe riguardato anche il Presidente e Amministratore Delegato insieme agli Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici ove questi non vi avessero rinunciato). Ciò a riprova dell'impegno di Moncler nel mantenere costante e coerente con la strategia aziendale l'obiettivo non solo di attrarre profili sempre più interessanti ma anche e soprattutto di fidelizzare e motivare le sue risorse più preziose a contribuire nella gestione di successo dell'azienda.

#### **D) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

## E) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base, la durata e descrizione degli eventuali cambiamenti rispetto all'ultima Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

- a) assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze;
- b) premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance*, legati ad indicatori economico-finanziari di crescita aziendale e ad obiettivi non finanziari nonché la loro sostenibilità nel tempo;
- c) attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo Moncler, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*;
- d) allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli azionisti;
- e) promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti principi:

- a) la **componente fissa e la componente variabile** della retribuzione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Moncler, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta, in linea con l'obiettivo di promuovere una creazione di valore di lungo periodo per tutti gli azionisti e una crescita sostenibile;
- b) la **componente fissa** della retribuzione è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- c) la **componente variabile** è costruita per remunerare in maniera significativa risultati che eccedono i *target*, diminuendo il proprio valore quando questi non sono raggiunti. Essa è corrisposta entro limiti massimi.

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

Detti piani di remunerazione basati su azioni prevedono quanto segue:

- i. le Azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di acquistare Azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle Azioni, hanno un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni;
- ii. il *vesting* di cui al punto i) è soggetto ad obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;

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

pertanto, i piani suddetti risultano sostanzialmente in linea con la raccomandazione n. 28 dell'Art. 5 del Codice di Corporate Governance.

Gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Il raggiungimento di detti obiettivi è verificato almeno una volta all'anno dal Consiglio di Amministrazione (conseguentemente all'approvazione del progetto di bilancio), previa valutazione del Comitato Nomine e Remunerazione;

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

Fermo restando quanto indicato nel paragrafo C) che precede, di seguito viene rappresentata l'incidenza, in termini percentuali, della componente fissa, della componente variabile di breve termine e della componente variabile di lungo termine, sulla retribuzione complessiva del Presidente e Amministratore Delegato, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (che, rispetto all'Esercizio, è riportata nella Sezione II della presente Relazione).

### *Pay-mix*

Carica	% Remunerazione fissa	% Incentivo di breve termine	% Incentivo di lungo termine
<b>Presidente e Amministratore Delegato</b>	31%	21%	48%
<b>Amministratore Esecutivo e Chief Marketing &amp; Operating Officer</b>	38%	16%	46%
<b>Amministratore Esecutivo e Chief Corporate &amp; Supply Officer</b>	27%	14%	59%

Carica	% Remunerazione fissa	% Incentivo di breve termine	% Incentivo di lungo termine
<b>2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>(*)</sup></b>	36%	12%	52%

<sup>(\*)</sup> I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati in forma aggregata.

La Politica di Remunerazione contempla i seguenti istituti:

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

Ci si riferisce alla eventualità che i contratti di lavoro stipulati con Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori Esecutivi possano contenere clausole che prevedano indennità per la cessazione del rapporto di lavoro entro un certo limite secondo le indicazioni di cui alla raccomandazione 27 lett. f) del Codice di Corporate Governance. Tale componente di remunerazione non impedisce, comunque, di inserire previsioni che consentano la restituzione (o il trattenimento), in tutto o in parte, dell'indennità suddetta coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (raccomandazione 27 lett. f) e 31 lett. c) e d)). Detti accordi possono trovare applicazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli Amministratori Esecutivi. La previsione di tali indennità è tuttavia subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione;

b) **Patti di non concorrenza**

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità di adottare patti di non concorrenza nei confronti di *Manager*, Dirigenti, nonché degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedono (i) una durata sino ad un anno; e (ii) un corrispettivo che varia sino al 100% della retribuzione annuale lorda fissa nonché ulteriori disposizioni in linea con la *best practice* di mercato.

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

L'introduzione dei meccanismi di *claw back* / *malus* è stata valutata coerentemente con il Codice di Corporate Governance, che suggerisce l'introduzione di “*di eventuali clausole di restituzione (claw-back) o trattenimento (malus) di una parte della somma conformemente a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa*” (raccomandazione 31, lett. c) e d));

d) **Erogazione di *entry bonus***

Allo scopo di attrarre figure chiave e/o compensare eventuali perdite di benefici che tali figure possano aver acquisito nel corso della precedente esperienza professionale, la Società potrà attribuire, nel corso del primo anno di rapporto di lavoro, a dette selezionate figure di elevato profilo (ivi inclusi, quindi, eventuali nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Amministratori Esecutivi) un *entry bonus* in tutto o in parte garantito e in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

Nel corso del 2019 e dell'Esercizio, Moncler ha condotto un'attività di *engagement* sui temi di remunerazione e governo societario in genere con i principali *Proxy Advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale sociale della Società. Nella definizione della Politica di Remunerazione di cui alla presente Relazione, approvata dall'Assemblea dell'11 giugno 2020, la Società, tenendo conto delle considerazioni emerse nel corso di tale attività, nonché delle *best practice* nazionali ed internazionali ha mantenuto invariati gli elementi cardine della Politica.

La durata della presente Politica di Remunerazione è allineata a quella della durata in carica del Consiglio di Amministrazione e, pertanto, avrà efficacia sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, restando in vigore sino all'approvazione di una nuova politica per il successivo periodo. Il Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi in data 18 febbraio 2021 ha esaminato la Politica di Moncler per adeguarla alla novella regolamentare senza alterarne i principi approvati dall'Assemblea dell'11 giugno 2020 e pertanto la stessa non verrà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata in data 22 aprile 2021.

## **F) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive e dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente di definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione:

- (i) degli Amministratori, e in particolare:
  - (a) degli Amministratori Non Esecutivi;
  - (b) dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi;
- (ii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nello specifico, tenuto conto delle finalità e dei criteri perseguiti dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in dettaglio definita come segue.

### **Amministratori**

Ai sensi delle disposizioni di legge e dello Statuto, i compensi degli Amministratori per la carica sono deliberati dall'Assemblea, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori. Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Il compenso è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica di Remunerazione illustrate nel precedente paragrafo D).

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati a favore della Società.

### ***Amministratori Non Esecutivi***

La remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in misura fissa ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari. La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

### ***Amministratore Delegato e Amministratori Esecutivi***

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

- (a) una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (b) una **componente variabile** definita entro limiti predeterminati e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di piani di incentivazione).

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

Le diverse componenti retributive risultano bilanciate e coerenti con la filosofia dell'azienda che intende conferire alla componente variabile della remunerazione un peso ed una valenza significativi. La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (*i.e.*, l'MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto nella Società e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori Esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato, che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le Azioni attribuite (*vesting period*). In particolare, la Politica di Remunerazione prevede che tali periodi di maturazione abbiano una durata pari ad almeno 3 anni.

Al medesimo fine, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori Esecutivi possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari di medio lungo-termine, con un meccanismo di differimento del pagamento.

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

I pacchetti retributivi sono soggetti a revisione periodica sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

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

Per informazioni sulla proporzione tra componenti fissi e variabili della retribuzione complessiva, si veda il precedente Paragrafo E).

## **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

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

Le proposte relative ai compensi fissi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono sempre sottoposte dalla Funzione *People & Organization* al vaglio del Comitato Nomine e Remunerazione. Nel caso di Dirigenti con Responsabilità Strategiche che riportino poi gerarchicamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, le proposte relative alle retribuzioni vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione. Possono incidere positivamente sulla revisione degli stipendi la *performance* individuale, il livello di responsabilità, l'esperienza e la competenza dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

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

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

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

Per informazioni relative alla proporzione tra componenti fissi e variabili della retribuzione complessiva, si veda il precedente Paragrafo E).

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

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

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

Elementi chiave	Descrizione
<b>Eleggibilità e Pay Mix</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eleggibilità: sulla base del sistema di bande organizzative del Gruppo<sup>(*)</sup></li> <li>Pay Mix: la parte variabile deve avere un peso crescente al crescere della banda organizzativa di appartenenza</li> </ul>
<b>Struttura</b>	Un sistema su 2 livelli: <ol style="list-style-type: none"> <li>Indicatori collettivi: economico/finanziari</li> <li>Indicatori individuali: <i>Balance Score Card</i> (Finanziari/processi/progetti)</li> </ol>
<b>Performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curva per premiare le <i>over performance</i> economico/finanziarie</li> <li>Moltiplicatore legato all'Ebit di Gruppo</li> </ul>

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

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

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

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

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo in base ai risultati annuali prevalentemente quantitativi, di natura economico-finanziaria conseguiti dal Gruppo (tra cui principalmente l'EBIT consolidato di Gruppo) oltre ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa a carattere non finanziario, inclusi, per quanto concerne la sostenibilità, il rispetto di determinati obiettivi di cui al Piano di Sostenibilità (descritto all'interno della Dichiarazione consolidata non finanziaria di cui al D. Lgs. n. 254/2016); per quanto riguarda invece il criterio di *People engagement & enablement* (rappresentato nella tabella che segue alla pagina successiva), si tratta di obiettivi basati sui risultati dell'indagine rivolta ai dipendenti del Gruppo ("MONVoice") avente ad oggetto, *inter alia*, il grado di soddisfazione aziendale. Tale indagine, che è stata introdotta nel 2017 e viene condotta su base annuale, è volta a raccogliere le opinioni, i *feedback* e le proposte di tutti i dipendenti del Gruppo rispetto ad alcune aree ritenute particolarmente rilevanti per la Società (quali l'*engagement*, ovvero il coinvolgimento della popolazione aziendale e l'*enablement*, ovvero la capacità dell'azienda di fornire gli strumenti necessari ai dipendenti per lo svolgimento delle attività richieste). L'utilizzo di tale strumento mira



a responsabilizzare in particolare i *leaders* rispetto alla definizione e attuazione di piani di miglioramento sulle aree evidenziate dall'analisi come più sensibili. I risultati di tali indagini vengono raccolti in forma aggregata attraverso l'uso di una piattaforma esterna alla Società, comparandoli con specifici *benchmark* internazionali. Tale attività, infatti, viene condotta con il supporto di una società specializzata che interviene in tutte le fasi, non solo quella di analisi dei risultati, prima che questi vengano resi pubblici e commentati con tutti gli *stakeholders* interni.

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

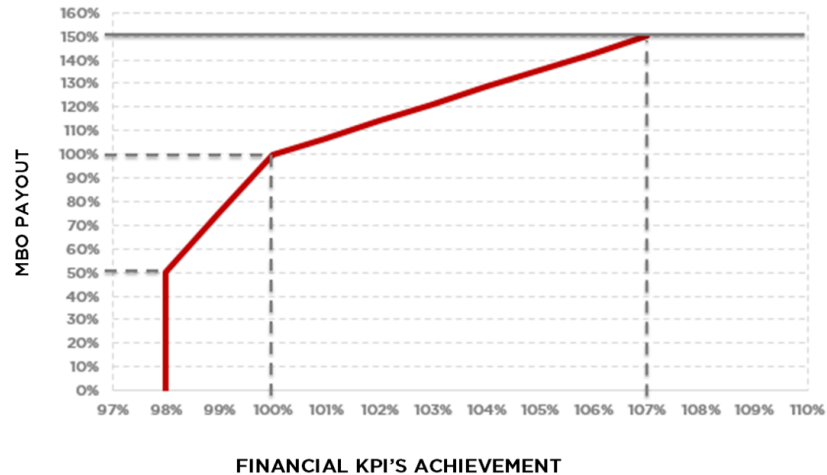
L'incentivo annuo può variare da un'incidenza di circa il 30%, ad un massimo del 70%, rispetto allo stipendio base.

L'MBO, inoltre, deve essere strutturato in modo tale da prevedere che la quota di retribuzione variabile derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti comunque non ecceda, anche in caso di *over performance* significative, il 100% della componente fissa.

L'applicazione della curva e del moltiplicatore che, come precisato nel Paragrafo C), in via eccezionale non ha trovato applicazione nel corso dell'Esercizio rispetto agli MBO della popolazione aziendale che ne è beneficiaria, segue lo schema seguente:

Da	A	% <i>Payout</i>
	< 98%	0%
98%	98,99%	50%
99%	99,99%	75%
100% (*)	100,99%	100%
101%	101,99%	107%
102%	102,99%	114%
103%	103,99%	121%
104%	104,99%	129%
105%	105,99%	136%
106%	106,99%	143%
≥107%		150% (**)

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



Lo schema degli obiettivi è il seguente:

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

(\*) Pre IFRS 16

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

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo (comprensivo dell'eventuale effetto moltiplicatore di cui al sopra descritto meccanismo di *over performance*).

Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro, al fine di incrementare il potenziale di *attraction* e *retention*, potrà essere attribuito un *bonus* in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

Trovano applicazione le c.d. previsioni di *claw-back* ai sensi delle quali la Società si riserva la possibilità di chiedere al beneficiario di detto *bonus* la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

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

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

(\*) Pre IFRS 16

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

### G) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

È prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi di mercato e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

### H) Descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F), per maggiori dettagli sugli obiettivi di *performance* nel sistema di MBO e sulla applicazione degli stessi.

### I) Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

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

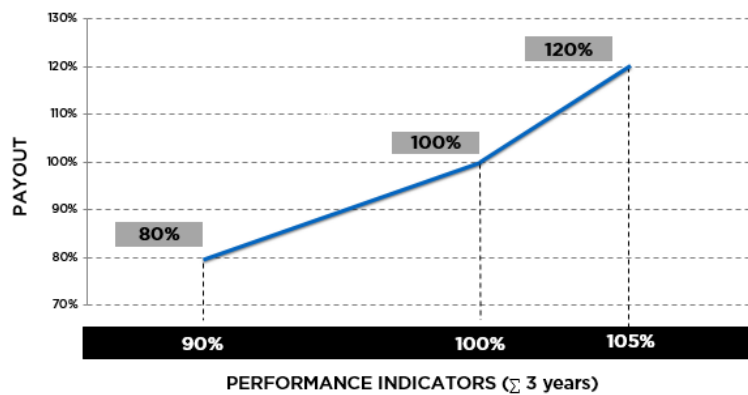
Tutti i piani di incentivazione in essere, riguardino essi l'assegnazione di Azioni o di opzioni, seguono impostazione di seguito rappresentata: viene identificata una barriera di accesso al raggiungimento del 90% del *target* fissato, che attiva un *payout* pari all'80%, e viene definito un *cap* di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

In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio *business* nel medio-lungo periodo.

Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*, si fa riferimento ai dati di bilancio pre IFRS16 depurati dagli impatti derivanti dalle variazioni di tassi di cambio.

Di seguito viene illustrata la struttura del Piano di *Performance Shares* 2016-2018 e del Piano di *Performance Shares* 2018-2020.

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



Di seguito viene illustrata la struttura e la relativa scala di *performance* (con interpolazione lineare) del Piano di *Performance Shares* 2020 approvato dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi l'11 giugno 2020.

KPI	Peso (%)	-	<u>Performance / Payout (% di raggiungimento / % di assegnazione delle Azioni rispetto ai Diritti Moncler attribuiti)</u>		
			<u>Minimo</u>	<u>KPI Target</u>	<u>Massimo</u>
<u>Net Income</u> (*)	70	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		<i>Payout</i>	80	100	120
<u>Free Cash Flow</u> (**)	15	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		<i>Payout</i>	80	100	120

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

(\*) Pre IFRS 16

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

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

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

Fermo quanto sopra illustrato, si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, Remo Ruffini, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, ha reso noto di rinunciare alla sua eventuale designazione quale beneficiario, per l'esercizio 2020, del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares 2020*" (ferma invece la possibilità che lo stesso venga incluso tra i beneficiari del secondo ciclo di attribuzione del Piano predetto), successivamente approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020.

Moncler giudica il valore dei propri risultati anche dal modo in cui sono stati raggiunti, forti della convinzione che il successo è di lungo periodo solo se sa creare valore condiviso. Proprio su questa filosofia aziendale si fonda la volontà di integrare degli indicatori di valutazione di impatto ambientale all'interno del nuovo Piano di lungo periodo, che tiene altresì conto delle indicazioni fornite dal mercato alla Società nell'ambito dell'attività di *engagement*. L'*ESG Performance Indicator* fa riferimento al nuovo Piano strategico di Sostenibilità "*Moncler Born to Protect*", che contiene gli indirizzi strategici per il medio-lungo termine in materia di sostenibilità. Nella definizione delle cinque priorità strategiche e dei relativi impegni del nuovo Piano, Moncler ha tenuto in considerazione anche gli obiettivi definiti dal *Fashion Pact*, di cui il Gruppo è parte dal 2019; il *Fashion Pact* rappresenta una coalizione di aziende globali *leader* del settore della moda e tessile, che insieme a fornitori e distributori, si impegna a raggiungere obiettivi condivisi e focalizzati su tre aree principali: l'arresto del riscaldamento globale, il ripristino della biodiversità e la protezione degli oceani.

Coerentemente l'*ESG Performance Indicator*, si focalizza prioritariamente su tre sfide: la *carbon neutrality*, la riduzione della plastica monouso e il riciclo del *nylon pre-consumer*.

La neutralità climatica (*carbon neutrality*) è il risultato di un processo di monitoraggio, riduzione e compensazione delle residuali emissioni di CO<sub>2</sub> generate dall'Azienda nella sua gestione operativa diretta. La decisione di Moncler di diventare *carbon neutral*, rientra nello scope più ampio di ridurre i propri impatti ambientali e contribuire così alla lotta al *climate change*.

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

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

Inoltre l'*ESG Performance Indicator* prende in considerazione la *performance* di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index*, tra i più prestigiosi indici di sostenibilità al mondo. L'indice include solo le società valutate migliori nella gestione del proprio *business* secondo i criteri di responsabilità economica, sociale e ambientale presi in considerazione dall'*assessment* annualmente di *S&P Global*. Nel 2020 Moncler, per il secondo anno consecutivo, si è posizionata al primo posto come *Industry Leader* del settore *Textiles, Apparel & Luxury Goods* negli indici *Dow Jones Sustainability (DJSI) World* e *Europe*. Inoltre, ha ricevuto il *Gold Award* sempre da parte di S&P Global, gestore patrimoniale specializzato in investimenti sostenibili.

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

Per ogni maggior dettaglio relativamente alle *performance* e agli impegni di sostenibilità di Moncler si rimanda alla Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2020.

Le caratteristiche essenziali del piano predetto sono dettagliate nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob a cui si rimanda, disponibile sul sito web della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "*Governance / Remunerazione*".

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

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

Come descritto nei precedenti paragrafi E) ed F) della Relazione, la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti. Coerentemente con tale finalità,

la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* nel medio-lungo periodo;
- d) incentivare il perseguimento della strategia, degli interessi degli *stakeholder* di medio-lungo periodo e della sostenibilità della Società mediante la predisposizione di componenti ed obiettivi connessi alla remunerazione variabile a carattere predeterminato, misurabile, definito e basati su risultati finanziari e non-finanziari.

### **K) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito e meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile**

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le azioni attribuite (*vesting period*) per una durata pari almeno a tre anni. Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria di medio lungo-termine.

Inoltre, sempre con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back / malus*). In particolare è prevista la possibilità di chiedere agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati o conseguiti a seguito di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

### **L) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società prevede vincoli di mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquisiti con riferimento al “Piano di *Performance Shares* 2016-2018”, al “Piano di *Performance Shares* 2018-2020” e al “Piano di *Performance Shares* 2020”. A tale riguardo si segnala che il piano denominato “Piano di *Performance Shares* 2016-2018” approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2016, il piano denominato “Piano di *Performance Shares* 2018-2020” approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2018 ed il piano denominato “Piano di *Performance Shares* 2020” approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2020 prevedono meccanismi di mantenimento delle azioni assegnate, decorso il periodo di *vesting*.

Nello specifico, i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica, avranno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente: (i) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato e (ii) un numero di Azioni pari al 30% di quelle

oggetto di assegnazione per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

Tali Azioni saranno, pertanto, soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

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

Relativamente ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto con Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla data della Relazione trovano applicazione unicamente le previsioni di cui al contratto in essere tra Moncler e l'Amministratore Esecutivo Roberto Eggs (il “**Contratto**”) disciplinante il suo rapporto di amministrazione con la Società sino al 31 dicembre 2024. Il Contratto prevede:

- (a) Perogazione in suo favore di un importo pari a Euro 1.498.000 in caso di (i) revoca in assenza di una giusta causa; o (ii) mancata rinomina a seguito della scadenza dell'attuale mandato e del mandato successivo sino al 31 dicembre 2024 (“*parachute*”);
- (b) alla scadenza e/o in caso di eventuale cessazione anticipata per revoca in assenza di una giusta causa, l'applicazione dei regolamenti di attuazione dei piani di incentivazione azionaria di cui Roberto Eggs dovesse risultare beneficiario alla data di cessazione e le cui caratteristiche essenziali sono dettagliate nei documenti informativi redatti ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob;
- (c) un importo pari a Euro 500.000 nel caso in cui venga data esecuzione alle obbligazioni di cui agli impegni di non concorrenza previsti dal Contratto (“*patto di non concorrenza*”).

Gli importi a) e c) risultano in misura complessivamente non superiore a 2 annualità del compenso fisso.

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità per Moncler di sottoscrivere accordi con Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche disciplinanti *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione – anche anticipata – del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo (indennità / c.d. *parachute*). Tali accordi sono subordinati alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

Detti accordi devono essere definiti alla luce delle motivazioni sottostanti alla cessazione anticipata del rapporto. In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi: (i) revoca dell'Amministratore dalla carica in assenza di una giusta causa (ivi comprese ipotesi in cui la cessazione della carica sia conseguenza della decadenza del Consiglio di Amministrazione per effetto della attivazione della clausola *simul stabunt simul cadent* dello statuto o di operazioni societarie quali, *inter alia*, fusioni, scorpori, scissioni); (ii) mancata rinomina dell'Amministratore a seguito della scadenza del mandato; (iii) cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società per ragioni di natura oggettiva; (iv) risoluzione consensuale del rapporto.

Le indennità non potranno superare in ogni caso le due annualità lorde e comunque, quanto previsto dalle vigenti norme e dal CCNL di riferimento, per quanto attiene al lordo dell'indennità supplementare massima dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto.

Tale indennità sarà corrisposta a condizione che l'Amministratore Esecutivo e/o il Dirigente con Responsabilità Strategiche si dimetta da qualsiasi incarico ricoperto all'interno del Gruppo e venga sottoscritta una risoluzione consensuale e una transazione generale novativa *ex artt.* 2113, 1975 e 1976 del Codice Civile ed art. 411 del Codice di Procedura Civile con la quale l'Amministratore Esecutivo e/o il



Dirigente con Responsabilità Strategiche si dichiara interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti dalla esecuzione e dalla cessazione del contratto, rinunciando ad esperire i rimedi ed a conseguire le indennità di cui alla normativa vigente e al CCNL di riferimento derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei trattamenti obbligatori per legge.

In linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance, la Società si riserva la possibilità di chiedere all'Amministratore Esecutivo e/o al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la revoca della carica ovvero la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati o conseguiti a seguito di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

#### **N) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Come indicato nel precedente paragrafo G), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

#### **O) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non Esecutivi e agli Amministratori Indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo F).

#### **P) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva**

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende appartenenti a *panel* del comparto *Fashion & Luxury* (si veda la Tabella sottostante), italiane ed estere, rilevanti per dimensioni, *track record*. Tra esse si citano Burberry Group PLC, Hermès International S.A, Hugo Boss AG, Kering S.A., Salvatore Ferragamo S.p.A., LVMH.

<i>Fashion &amp; Luxury</i>
Balenciaga
Bottega Veneta
Burberry
Christian Dior

<i>Fashion &amp; Luxury</i>
Ermenegildo Zegna
Fendi
Gucci
Loro Piana
Louis Vuitton
LVMH
Prada
Richemont
Saint Laurent
Salvatore Ferragamo
Tod's
Valentino

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

Moncler guarda con sfavore la possibilità di ricorrere a deroghe rispetto agli elementi che compongono la Politica di Remunerazione. Tuttavia, la Società ritiene opportuno che si possa fare ricorso allo strumento della deroga qualora si configurino circostanze eccezionali (come definite dall'art. 123-ter del TUF), rispetto alle quali sorga, per esempio, l'esigenza (i) di attrarre e trattenere figure dotate delle competenze e delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, (ii) di motivare tali figure rispetto a specifici *KPI's* che possono rivestire una significativa importanza in virtù di circostanze contingenti o a fronte del verificarsi di eventi o operazioni straordinari che incidano in modo significativo sui risultati della Società.

In presenza quindi di circostanze qualificabili come eccezionali (sopra descritte a titolo esemplificativo), la Società, attraverso la Funzione *People & Organization*, deve sottoporre le stesse all'esame del Comitato Nomine e Remunerazioni e, ove necessario, del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate affinché si esprimano, in via preliminare rispetto al Consiglio di Amministrazione.

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

**2. Politica in materia di Remunerazione del Collegio Sindacale**

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione, coerentemente con quanto indicato alla raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance.

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

Gli Azionisti della Società riuniti in sede assembleare in data 11 giugno 2020 hanno approvato la proposta presentata da Ruffini Partecipazioni S.r.l. di determinare in Euro 60.000 lordi annui l'importo del compenso da attribuire al Presidente del Collegio Sindacale ed in Euro 41.000 lordi annui l'importo del compenso da attribuire a ciascun Sindaco Effettivo.

## SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'Esercizio.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'Esercizio un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori.

### I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella I Parte della Sezione II è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile delle voci che compongono la remunerazione.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

#### 1.1 Composizione della Remunerazione

##### Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea ordinaria del 16 aprile 2019 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo annuo pari a Euro 530.000,00 da ripartire come segue:

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

Il compenso sopra indicato non è inclusivo del compenso da attribuirsi agli Amministratori investiti di particolari cariche di cui all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22 dello Statuto

##### *Amministratori Esecutivi*

Alla luce di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 22.2 dello Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale e previo ricevimento del parere da parte del Comitato Nomine e Remunerazione anche con riferimento alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, ha deliberato l'attribuzione di ulteriori emolumenti per gli Amministratori Esecutivi della Società.

Alla data della Relazione detti compensi aggiuntivi risultano così suddivisi:

- a) per il Presidente e Amministratore Delegato **Remo Ruffini** è previsto un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 1.500.000,00 e un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 1.000.000,00;
- b) per l'Amministratore Esecutivo **Luciano Santel**:
  - i. sino al 31 ottobre 2020 era previsto un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 180.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 130.000,00;
  - i. a partire dal 1° novembre 2020, è stato previsto un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 490.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 270.000,00. Tale incremento consegue a talune modifiche che sono state apportate agli emolumenti a lui riferibili in Moncler a fronte della cessazione del suo rapporto di lavoro dipendente in Industries S.p.A. (“**Industries**”). In particolare, in data 31 ottobre 2020, a seguito della risoluzione del contratto con Industries, parte dell'emolumento fino a quella data percepito in detta ultima società (come illustrato di seguito) è stato incluso nell'emolumento che lo stesso percepisce in qualità di *Chief Corporate & Supply Officer* di Gruppo e Amministratore Esecutivo di Moncler. Si ritiene opportuno sottolineare che, a fronte di tali modifiche retributive, se pur l'emolumento complessivamente percepito da Luciano Santel in Moncler e in Industries è variato da Euro 900.000 a Euro 1.020.000, il costo aziendale è rimasto invariato in virtù della diminuzione dei costi contributivi associati alla cessazione del rapporto di lavoro come dipendente.
- c) per l'Amministratore Esecutivo e *Chief Marketing & Operating Officer* **Roberto Eggs** a partire dal 1° gennaio 2021 un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 1.198.000,00 (di cui Euro 200.000 a titolo di “patto di stabilità”) ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 500.000. Nell'Esercizio tali compensi sono stati erogati dalla controllata Industries.

Inoltre, gli Amministratori Esecutivi Remo Ruffini e Luciano Santel, oltre ai compensi sopra indicati, sono previsti i seguenti emolumenti dalla controllata Industries:

- a) **Remo Ruffini**, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Industries, percepisce un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 10.000,00;
- b) **Luciano Santel** percepiva sino al 31 ottobre 2020:
  - i. in qualità di Amministratore Delegato di Industries un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 190.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 70.000,00; e
  - ii. in qualità di *Chief Corporate & Supply Officer* un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 230.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 100.000,00

A partire dal 1° novembre 2020, in considerazione delle modifiche sopra esposte, Luciano Santel percepisce in qualità di Amministratore Delegato di Industries unicamente l'emolumento *sub* i. e quindi un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 190.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 70.000,00.

Sino al 31 dicembre 2020, **Roberto Eggs** percepiva da Industries l'emolumento che, attualmente, a far data dal 1° gennaio 2021, viene erogato da Moncler e composto da un compenso lordo fisso annuo pari a Euro 1.198.000,00 (di cui Euro 200.000 a titolo di “patto di stabilità”) ed un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 500.000.

Si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, Remo Ruffini, ha destinato integralmente il proprio compenso fisso annuo per l'Esercizio ad iniziative benefiche in favore di enti ed istituzioni impegnati nell'emergenza Covid-19.

Con riferimento alla componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO) per l'Esercizio, il Presidente e Amministratore Delegato e gli Amministratori Esecutivi, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, hanno comunicato la decisione di rinunciare per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), anche come segno di solidarietà nei confronti dell'azienda e dei propri dipendenti.

Di seguito si riporta lo schema concernente gli obiettivi economico-finanziari e gli effetti derivanti dal meccanismo della curva di *performance*, con il relativo moltiplicatore, descritti nel Paragrafo C) della Relazione, che avrebbero trovato applicazione con riferimento agli MBO del Presidente e Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi se, come già detto in precedenza, non vi avessero rinunciato.

	Actual	Livello di raggiungimento		
		Sotto target	A target	Sopra target
<b>EBIT (*) Million €</b>	357			✓

(\*) Pre IFRS16

La proporzione tra compensi fissi e variabili del Presidente e Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi nel corso dell'Esercizio è riportata di seguito.

		Proporzione compensi fissi e variabili (*)		
		Compensi fissi	Compensi variabili di breve temine	Compensi variabili di lungo temine
<b>Presidente e Amministratore Delegato</b>	Compenso da parte di Moncler	37%	0%	63%
	Compenso da parte di società controllate	100%	0%	0%
	<b>Totale</b>	<b>37%</b>	<b>0%</b>	<b>63%</b>
<b>Amministratore Esecutivo e Chief Marketing &amp; Operating Officer</b>	Compenso da parte di Moncler	100%	0%	0%
	Compenso da parte di società controllate	32%	0%	68%
	<b>Totale</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>	<b>68%</b>
<b>Amministratore Esecutivo e Chief Corporate &amp; Supply Officer</b>	Compenso da parte di Moncler	100%	0%	0%
	Compenso da parte di società controllate	14%	0%	86%
	<b>Totale</b>	<b>21%</b>	<b>0%</b>	<b>79%</b>

<sup>(9)</sup> La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Tabella 1. Sezione II. Si definiscono componenti fisse: compensi per la carica, compensi per partecipazione a comitati, benefici non monetari, altri compensi; come componenti variabili di breve termine: partecipazione agli utili, *bonus* ed incentivi, come componenti variabili di lungo termine: *fair value* compensi *equity*. La remunerazione totale è data dalla somma delle voci precedenti, fisse e variabili.

Rispetto alla componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione, si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs sono inoltre beneficiari dei piani denominati “Piano di *Performance Shares* 2016-2018” e “Piano di *Performance Shares* 2018-2020”. Gli Amministratori Esecutivi sono altresì beneficiari del piano denominato “Piano di *Performance Shares* 2020”; a tale riguardo si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, Remo Ruffini, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, aveva reso noto di rinunciare alla sua eventuale designazione quale beneficiario, per l’esercizio 2020, del primo ciclo di attribuzione del “Piano di *Performance Shares* 2020” (ferma invece la possibilità che lo stesso venga incluso tra i beneficiari del secondo ciclo di attribuzione del Piano predetto), successivamente approvato da parte dell’Assemblea degli Azionisti dell’11 giugno 2020; pertanto alla data della Relazione il Presidente e Amministratore Delegato non rientra tra i beneficiari di detto ultimo Piano.

### ***Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori***

Al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e agli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Roberto Eggs sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l’autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per gli importi che seguono:

- (i) per Remo Ruffini Euro 5.831,00 da Moncler ed Euro 1.610,00 da Industries.;
- (ii) per Luciano Santel Euro 940,00 da Moncler ed Euro 17.864,00 da Industries;
- (iii) per Roberto Eggs Euro 19.601,00 da Industries.

### **Remunerazione dei Sindaci**

L’Assemblea ordinaria dell’11 giugno 2020 ha nominato il Collegio Sindacale attribuendo allo stesso i compensi fissi pari ad Euro 60.000,00 lordi annui per il Presidente e ad Euro 41.000,00 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi.

### ***Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci***

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

### **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Il compenso complessivo attribuito ai due Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’Esercizio ammonta a Euro 1.017.202,00 lordi. Esso si compone della componente fissa della retribuzione e quindi della retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), pari a Euro 994.114,00, e dei benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate. Per l’Esercizio tale compenso non include la componente variabile di breve periodo (MBO) in quanto i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Moncler, nell’ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all’emergenza Covid-19, hanno rinunciato per l’esercizio 2020 all’eventuale MBO anche come segno di solidarietà nei confronti dell’azienda e dei propri dipendenti.

Di seguito si riporta lo schema concernente gli obiettivi economico-finanziari e gli effetti derivanti dalla curva di *performance*, con il relativo moltiplicatore, descritti nel Paragrafo C) della Relazione, che avrebbero trovato applicazione con riferimento agli MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche se, come già detto in precedenza, non vi avessero rinunciato.

	Livello di raggiungimento			
	Actual	Sotto target	A target	Sopra target
<b>EBIT (*) Million €</b>	357			✓

(\*) Pre IFRS16

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

La proporzione tra compensi fissi e variabili per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l’Esercizio è riportata di seguito.

		Proporzione compensi fissi e variabili (*)		
		Compensi fissi	Compensi variabili di breve termine	Compensi variabili di lungo termine
<b>2 Dirigenti con Responsabilità strategiche</b>	Compenso da parte di Moncler	NA	NA	NA
	Compenso da parte di società controllate	30%	0%	70%
	<b>Totale</b>	<b>30%</b>	<b>0%</b>	<b>70%</b>

(\*) La proporzione è calcolata a partire dal dettaglio delle voci retributive riportato in Tabella 1. Sezione II. Si definiscono componenti fisse: compensi per la carica, compensi per partecipazione a comitati, benefici non monetari, altri compensi; come componenti variabili di breve termine: partecipazione agli utili, bonus ed incentivi, come componenti variabili di lungo termine: *fair value* compensi *equity*. La remunerazione totale è data dalla somma delle voci precedenti, fisse e variabili.

### ***Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche***

Quanto ai benefici non monetari, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l’autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo complessivo pari ad Euro 23.088,00.

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

#### ***Piano di Performance Shares 2016 – 2018***

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 approvato dall’Assemblea del 20 aprile 2016 ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti



e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione dei c.d. "Diritti Moncler" che danno diritto, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *Performance*, all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni "Diritto Moncler" attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 subordina l'esercizio dei "Diritti Moncler" attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all' *earning per share* ("EPS") consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento.

In data 10 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

- (i) n. 420.000 "Diritti Moncler" a Remo Ruffini,
- (ii) n. 180.000 "Diritti Moncler" a Luciano Santel, e
- (iii) n. 420.000 Diritti Moncler complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'epoca dell'assegnazione (*Chief Marketing & Operating Officer, Senior Director of Retail Business and Development e Operation and Supply Chain Director*).

In data 29 giugno 2017, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato, nell'ambito del secondo ciclo di attribuzione del piano in esame, n. 70.000 "Diritti Moncler" a Roberto Eggs (*Chief Marketing & Operating Officer*).

I Diritti Moncler complessivamente attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammontano a n. 144.000.

In data 28 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al piano in esame e, in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di riferimento in misura superiore all'EPS *target*, ha trovato effetto il moltiplicatore di cui alla curva di *over performance* e sono state liberate 504.000 azioni in favore di Remo Ruffini, 216.000 azioni in favore di Roberto Eggs e 216.000 azioni in favore di Luciano Santel.

In data 10 febbraio 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al secondo ciclo di assegnazione del piano in esame e, in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di riferimento in misura superiore all'EPS *target*, ha trovato effetto il moltiplicatore di cui alla curva di *over performance* e sono state liberate 84.000 azioni in favore di Roberto Eggs.

Il piano in esame prevede: (i) clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back*; (ii) impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione “*Governance / Remunerazione*”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “eMarket STORAGE”.

### ***Piano di Performance Shares 2018 – 2020***

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020 approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2018 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione dei c.d. “Diritti Moncler” che danno diritto, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, all'assegnazione di una Azione a titolo gratuito per ogni “Diritto Moncler” attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

Il Piano di *Performance Share* 2018 – 2020 subordina l'esercizio dei “Diritti Moncler” attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EPS consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento.

In data 4 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato n. 1.365.531 “Diritti Moncler” a favore di n. 99 beneficiari del piano, tra i quali vi sono gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. In particolare il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

- (i) n. 186.423 “Diritti Moncler” a Remo Ruffini,
- (ii) n. 118.363 “Diritti Moncler” a Luciano Santel, e
- (iii) n. 177.545 “Diritti Moncler” complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche all'epoca della assegnazione (*Chief Marketing & Operating Officer* e *Senior Director of Worldwide Retail Business and Development*).

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

- (i) n. 186.423 “Diritti Moncler” a Remo Ruffini,
- (ii) n. 118.363 “Diritti Moncler” a Luciano Santel,
- (iii) n. 118.363 “Diritti Moncler” a Roberto Eggs e

- (iv) n. 118.364 “Diritti Moncler” complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Operations & Supply Chain Director* e *Senior Director of Retail Business and Development*).

In data 18 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al primo ciclo di assegnazione del piano in esame e, in considerazione del raggiungimento degli obiettivi di riferimento in misura superiore all’EPS a *target* nel corso del *vesting period* (2018-2020), che non è stato oggetto di revisione nel corso dell’Esercizio, ha trovato effetto il moltiplicatore di cui alla curva di *over performance* e sono state liberate 223.707 azioni in favore di Remo Ruffini, 142.036 azioni in favore di Roberto Eggs e 142.036 azioni in favore di Luciano Santel e 142.036 in favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Di seguito si riporta lo schema concernente gli obiettivi di riferimento e gli effetti derivanti dall’applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

	Livello di raggiungimento			
	Actual	Sotto target	A target	Sopra target
EPS (*)	3,88			✓

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

Per ogni informazione relativa al “Piano di *Performance Share* 2018 – 2020”, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione “*Governance / Remunerazione*”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “1Info”.

### ***Piano di Performance Shares 2020***

Il Piano di *Performance Share* 2020 approvato dall’Assemblea dell’11 giugno 2020 ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell’art. 93 del TUF, che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l’attribuzione dei c.d. “Diritti Moncler” che danno diritto, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, all’assegnazione di una Azione a titolo gratuito per ogni “Diritto Moncler” attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2020, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all’effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato nell’ambito del Codice di Corporate Governance delle società quotate; (ii) allineare gli interessi del *Top* e *Middle Management* a quelli degli azionisti ed investitori in un orizzonte di lungo periodo, in una cornice di sostenibilità e di sana e prudente gestione del rischio; (iii) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler

Il Piano di *Performance Share* 2020 subordina l'esercizio dei "Diritti Moncler" attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* determinati sulla base degli indicatori (i) *Net Income*, (ii) *Free Cash Flow* e (iii) ESG (collettivamente, i "KPI") e sono espressi dal rapporto tra i KPI realizzati rispetto ai KPI indicati come target nel *vesting period* di riferimento.

In data 11 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha assegnato n. 1.350.500 Diritti Moncler" a favore di n. 106 beneficiari del piano, tra i quali vi sono gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo. In particolare il Consiglio di Amministrazione ha attribuito ai beneficiari del piano in esame:

- (i) n. 120.265 "Diritti Moncler" a Luciano Santel;
- (ii) n. 120.265 "Diritti Moncler" a Roberto Eggs;
- (iii) n. 120.265 Diritti Moncler" complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Operations & Supply Chain Director* e *Senior Director of Worldwide Retail Business and Development*).

Si segnala che il Presidente e Amministratore Delegato, Remo Ruffini, in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, ha reso noto di rinunciare alla sua eventuale designazione quale beneficiario, per l'esercizio 2020, del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2020" (ferma invece la possibilità che lo stesso venga incluso tra i beneficiari del secondo ciclo di attribuzione di detto ultimo Piano), successivamente approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 giugno 2020.

Per ogni informazione relativa al "Piano di *Performance Share* 2020", si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob, pubblicato, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance / Remunerazione", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

## **1.2 Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio**

Nel corso dell'Esercizio, è stato attribuito a favore dell'Amministratore Esecutivo Luciano Santel, in considerazione della cessazione del suo rapporto di lavoro con Industries, l'importo complessivo di Euro 129.180,13 di cui Euro 106.896,89 corrisposti a titolo di trattamento di fine rapporto (TFR), Euro 14.743,59 a titolo di tredicesima, Euro 7.539,65 a titolo di ferie non godute.

## **1.3 Deroghe alla Politica di Remunerazione**

La Società, nel corso dell'Esercizio, ha applicato una deroga alla Politica di Remunerazione estendendo l'applicabilità dei patti di non concorrenza ad un Amministratore Esecutivo.

Nello specifico, tale deroga è stata introdotta in occasione del rinnovo del Contratto tra Moncler e Roberto Eggs, disciplinante il suo rapporto di amministrazione con la Società (i cui termini sono descritti nella Sezione Prima, Paragrafo M), della Relazione); il Contratto, infatti, attribuisce in capo a Moncler un'opzione concernente l'attivazione di un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi, a fronte del pagamento di un corrispettivo di Euro 500.000, qualora venga data esecuzione a tale obbligazione.

La proposta di introduzione del patto di non concorrenza nel Contratto (rappresentante, quindi, si ribadisce, una deroga alla Politica di Remunerazione) è stata sottoposta dalla Funzione *People & Organization* al previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate i quali, ad esito delle opportune valutazioni, ciascuno per propria competenza, hanno espresso parere favorevole tenuto conto, tra l'altro, della protezione che tale strumento garantisce agli interessi della Società.

#### 1.4 Meccanismi di correzione della componente variabile

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”).

#### 1.5 Variazione delle tendenze relative alla remunerazione e ai compensi corrisposti dalla Società negli ultimi cinque esercizi

Di seguito si riportano le informazioni di confronto, per gli ultimi due esercizi, tra la variazione annuale della remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio Sindacale, dei risultati della Società e della remunerazione annua lorda, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

A tal fine sono stati considerati i compensi degli Amministratori e dei Sindaci così come riportati nella Tabella 1 della Sezione II della presente Relazione e quindi la remunerazione complessiva annua lorda che comprende la componente fissa, la componente variabile di breve periodo ed il *fair market value* della componente variabile di lungo periodo (entrambe le componenti riferibili esclusivamente al Presidente e Amministratore Delegato ed agli Amministratori Esecutivi).

	Ruolo	VARIAZIONE 2020 vs 2019
<b>Remo Ruffini</b>	Presidente e Amministratore Delegato	-36,5% <sup>(1)</sup>
<b>Roberto Eggs</b>	Amministratore Esecutivo	-19,0% <sup>(2)</sup>
<b>Luciano Santel</b>	Amministratore Esecutivo	- 0,8% <sup>(3)</sup>
<b>Nerio Alessandri</b>	Amministratore Indipendente	0,00%
<b>Marco De Benedetti</b>	Amministratore Indipendente, Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e membro del Comitato Nomine e Remunerazione	-5,9% <sup>(4)</sup>
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	Amministratore Indipendente e membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	0,00%
<b>Alessandra Gritti</b>	Amministratore Indipendente e membro del Comitato Nomine e Remunerazione	40,9% <sup>(5)</sup>
<b>Virginie Morgon</b>	Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Parti Correlate	11,8% <sup>(6)</sup>
<b>Diva Moriani</b>	Amministratore Indipendente, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato Parti Correlate	0,00%
<b>Stephanie Phair</b>	Amministratore Indipendente	0,00%
<b>Guido Pianaroli</b>	Amministratore Indipendente, membro del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato Parti Correlate	0,00%
<b>Riccardo Losi</b>	Presidente del Collegio Sindacale	0,00%
<b>Carolyn Dittmeier</b>	Sindaco Effettivo (a partire dall'11 giugno 2020)	NA
<b>Nadia Fontana</b>	Sindaco Effettivo (a partire dall'11 giugno 2020)	NA
<b>Mario Valenti</b>	Sindaco Effettivo (sino all'11 giugno 2020)	-55,5% <sup>(7)</sup>
<b>Antonella Suffriti</b>	Sindaco Effettivo (sino all'11 giugno 2020)	-55,5% <sup>(8)</sup>
<b>Mediana remunerazione</b>		- 8,2%

	Ruolo	VARIAZIONE 2020 vs 2019
<b>annua lorda totale dipendenti (*)</b>		
<b>EBIT<sup>†</sup> (**) Adjusted</b>		-24,9%

(1) Tale variazione consegue alla rinuncia per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione e alla designazione quale beneficiario del primo ciclo di attribuzione del Piano di Performance Shares 2020.

(2) Tale variazione consegue alla rinuncia per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione; tiene conto, in aggiunta, del calcolo, *pro rata temporis* nell'esercizio 2020, secondo il criterio del *fair value*, relativo al secondo ciclo di attribuzione del Piano di Performance Shares 2016-2018.

(3) Tale variazione consegue alla rinuncia per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione.

(4) Tale variazione consegue alla cessazione della carica di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate intervenuta nel corso dell'esercizio 2019 (*i.e.*, in data 16 aprile 2019).

(5) Tale variazione consegue, secondo il criterio di calcolo *pro rata temporis*, al numero effettivo di mesi di carica nel corso dell'esercizio 2019 (Alessandra Gritti è in carica a far data dal 16 aprile 2019).

(6) Tale variazione consegue all'incremento del compenso fisso deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2019 (pari ad Euro 40.000) rispetto a quello deliberato dall'Assemblea del 20 aprile 2016 (Euro 20.000), calcolato secondo un criterio *pro rata temporis*.

(7) Tale variazione consegue alla cessazione della carica di Sindaco Effettivo intervenuta nel corso del 2020 (*i.e.*, in data 11 giugno 2020).

(8) Tale variazione consegue alla cessazione della carica di Sindaco Effettivo intervenuta nel corso del 2020 (*i.e.*, in data 11 giugno 2020).

(\*) Valore mediano della retribuzione complessiva annua lorda del numero complessivo dei dipendenti, che comprende la componente fissa, la componente variabile di breve periodo ed il *fair market value* della componente variabile di lungo periodo, calcolata su base equivalente a tempo pieno.

(\*\*) Pre IFRS 16, *adjusted*.

## 1.6 Informazioni relative alle modalità con cui la Società ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea riunitasi in data 11 giugno 2020 ha espresso voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione dell'esercizio precedente e non si sono registrate indicazioni provenienti dagli Azionisti da considerare ai fini della presente Relazione.

\* \* \*

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partic. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(5)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Remo Ruffini</b>	Presidente e Amministratore Delegato	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.520.000 <sup>(1)</sup>		0 <sup>(3)</sup>		5.381 <sup>(4)</sup>		1.525.381	2.610.712	
	Compensi da controllate e collegate			10.000 <sup>(2)</sup>				1.610 <sup>(4)</sup>		11.610		
	Totale			1.530.000		0		6.991		1.536.991	2.610.712	
<b>Marco De Benedetti</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 <sup>(6)</sup>					70.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	30.000					70.000		
<b>Nerio Alessandri</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000						40.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000						40.000		
<b>Roberto Eggs</b>	Amministratore Esecutivo	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000 <sup>(7)</sup>						20.000		
	Compensi da controllate e collegate			1.198.000 <sup>(8)</sup>		0 <sup>(3)</sup>		19.601 <sup>(4)</sup>		1.217.601	2.573.013	
	Totale			1.218.000		0		19.601		1.237.601	2.573.013	
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 <sup>(9)</sup>					55.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	15.000					55.000		

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partic. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(5)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Alessandra Gritti</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 <sup>(10)</sup>					55.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	15.000					55.000		
<b>Virgine Morgon</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 <sup>(11)</sup>					55.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	15.000					55.000		
<b>Diva Moriani</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 <sup>(12)</sup>					70.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	30.000					70.000		
<b>Stephanie Phair</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000						40.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000						40.000		
<b>Guido Pianaroli</b>	Amministratore Indipendente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 <sup>(13)</sup>					70.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			40.000	30.000					70.000		
<b>Luciano Santel</b>	Amministratore Esecutivo	2020	Approvazione bilancio 31/12/2021									



Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partic. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(5)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Compensi nella società che redige il bilancio			251.667 <sup>(14)</sup>		0 <sup>(3)</sup>		940 <sup>(4)</sup>		252.607		
	Compensi da controllate e collegate			381.667 <sup>(15)</sup>		0 <sup>(3)</sup>		17.864 <sup>(4)</sup>		399.530	2.416.740	129.180 <sup>(18)</sup>
	Totale			633.333		0		18.804		652.137	2.416.740	129.180
<b>Riccardo Losi</b>	Presidente	2020	Approvazione bilancio 31/12/2022									
	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000						60.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			60.000						60.000		
<b>Carolyn Dittmeier</b>	Sindaco effettivo	Da 11/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022									
	Compensi nella società che redige il bilancio			22.740						22.740		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			22.740						22.740		
<b>Nadia Fontana</b>	Sindaco effettivo	Da 11/06/2020	Approvazione bilancio 31/12/2022									
	Compensi nella società che redige il bilancio			22.740						22.740		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			22.740						22.740		
<b>Mario Valenti</b>	Sindaco effettivo	Fino a 11/06/2020	11/06/2020									
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.260 <sup>(16)</sup>						18.260		
	Compensi da controllate e collegate			9.798 <sup>(16)(17)</sup>						9.798		
	Totale			28.057						28.057		
<b>Antonella Suffriti</b>	Sindaco effettivo	Fino a 11/06/2020	11/06/2020									
	Compensi nella società che redige il bilancio			18.260 <sup>(16)</sup>						18.260		

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica	Compensi per partic. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity <sup>(5)</sup>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Compensi da controllate e collegate												
Totale				18.260						18.260		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (2)</b>		2020	Tempo indeterminato									
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				994.114		0 <sup>(3)</sup>		23.088 <sup>(4)</sup>		1.017.202	2.416.734	
Totale				994.114		0		23.088		1.017.202	2.416.734	

- (1) Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler.
- (2) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione in Industries
- (3) Il Presidente e Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, hanno comunicato la decisione di rinunciare per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO).
- (4) I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa
- (5) È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.
- (6) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.
- (7) Quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler.
- (8) Compenso per la carica di *Chief Marketing & Operating Officer* in Industries
- (9) Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.
- (10) Compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler
- (11) Compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
- (12) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
- (13) Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.
- (14) Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler, ed Euro 231.667,00 calcolati *pro rata temporis* dal 1° novembre 2020 a seguito delle modifiche apportate al compenso percepito da Moncler a fronte della cessazione del rapporto di dirigenza con Industries.
- (15) Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione e *Chief Corporate & Supply Officer* di Industries, calcolati *pro-rata temporis* fino al 31 ottobre 2020.
- (16) Compenso calcolato *pro rata temporis* sino all'11 giugno 2020, *i.e.* sino alla data di cessazione della carica.
- (17) Compenso percepito per la carica di Sindaco di Industries, calcolato *pro rata temporis*, fino al 11 giugno 2020.
- (18) Compenso dovuto in considerazione della cessazione del rapporto di lavoro con Industries S.p.A.



Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value <sup>(4)</sup>
		Share 2018-2020 <sup>(1)</sup>											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate											142.036	7.121.685	1.657.597
Totale											142.036	7.121.685	1.657.597
<b>Luciano Santel</b>	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					120.265	759.143	<sup>(3)</sup>	11/06/2020	33,65				759.143
Totale					120.265	759.143							759.143
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (2)</b>		Piano di Performance Shares 2018-2020 <sup>(1)</sup>											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate											142.036	7.121.685	1.657.597
Totale											142.036	7.121.685	1.657.597
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (2)</b>		Piano di Performance Share 2020											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					120.265	759.136	<sup>(3)</sup>	11/06/2020	33,65				759.136
Totale					120.265	759.136							759.136

(1) I diritti attribuiti nell'ambito del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020" sono soggetti ad un periodo di *vesting* triennale ed il loro esercizio (e quindi l'assegnazione di azioni) è subordinato, nei termini previsti dal Regolamento del Piano, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* (applicabili a ciascun ciclo di attribuzione) i quali sono espressi dall'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo rispetto all'EPS Target del triennio di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato. Per il primo ciclo di attribuzione (triennio 2018-2020) si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan per il periodo 2018 – 2020; il periodo di assegnazione delle azioni inizia a febbraio 2021. Per effetto del superamento di detto target, si è applicata una curva di *over-performance* del 20% sui diritti attribuiti.

(2) I diritti attribuiti nell'ambito del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018" sono soggetti ad un periodo di *vesting* triennale ed il loro esercizio (e quindi l'assegnazione di azioni) è subordinato, nei termini previsti dal Regolamento del Piano, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* (applicabili a ciascun ciclo di attribuzione) i quali

sono espressi dall'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo rispetto all'EPS Target del triennio di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato. Per il primo ciclo di attribuzione (triennio 2016-2018), si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan per il periodo 2016 – 2018. Per effetto del superamento di detto target, ha trovato applicazione la curva di *over-performance* del 20% sui diritti attribuiti; il periodo di assegnazione del piano è iniziato a marzo 2019. Per il secondo ciclo di attribuzione, triennio 2017-2019, si fa riferimento all'EPS Target fissato dal Business Plan per il periodo 2017 – 2019; per effetto del superamento di detto target, si è applicata una curva di *over-performance* del 20% sui diritti attribuiti; il periodo di assegnazione del piano è iniziato a febbraio 2020.

- (3) I diritti attribuiti nell'ambito del “Piano di Performance Shares 2020” sono soggetti ad un periodo di *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato, così come specificato nel Paragrafo I) della Sezione prima della presente Relazione, *alla performance* nel triennio di riferimento, come risultante dal relativo bilancio consolidato e dalla Dichiarazione Non Finanziaria, dei seguenti indicatori: Net Income (pre IFRS 16), *Free Cash Flow* (pre IFRS 16 e al netto di variazioni di altri crediti, debiti correnti e non correnti) ESG KPIs, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano.
- (4) È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

**Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno <sup>(1)</sup>			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Remo Ruffini</b>	Presidente e Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2020)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			-						
<b>Roberto Eggs</b>	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2020)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			-						
<b>Luciano Santel</b>	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2020)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			-						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (2)</b>		Incentivo annuale (MBO 2020)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			-						

(1) Il Presidente e Amministratore Delegato, gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, hanno rinunciato per l'esercizio 2020 all'eventuale componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO).

**SCHEMA N.7- TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2020
<b>Remo Ruffini</b>	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	151.648	-	-	151.648
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>1</sup>		58.015.013	-	-	58.015.013
<b>Marco De Benedetti</b>	Vice Presidente e Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Nerio Alessandri</b>	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Roberto Eggs</b>	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	110.132	84.000 <sup>2</sup>	106.360	87.772
		Indiretto Azioni ordinarie					
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	1.420	-	1.420
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Alessandra Gritti</b>	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Diva Moriani</b>	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
<b>Virginie Morgon</b>	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	9.770	-	-	9.770

<sup>1</sup> La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni S.r.l., partecipata all'87,2% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

<sup>2</sup> Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del secondo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018".

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2020
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	98.845	-	63.853 <sup>3</sup>	34.992
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	

<sup>3</sup> Vendita di azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018".



Tabella 2. prevista nell'allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob - Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2020
1	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	24.000	-	-	24.000
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-