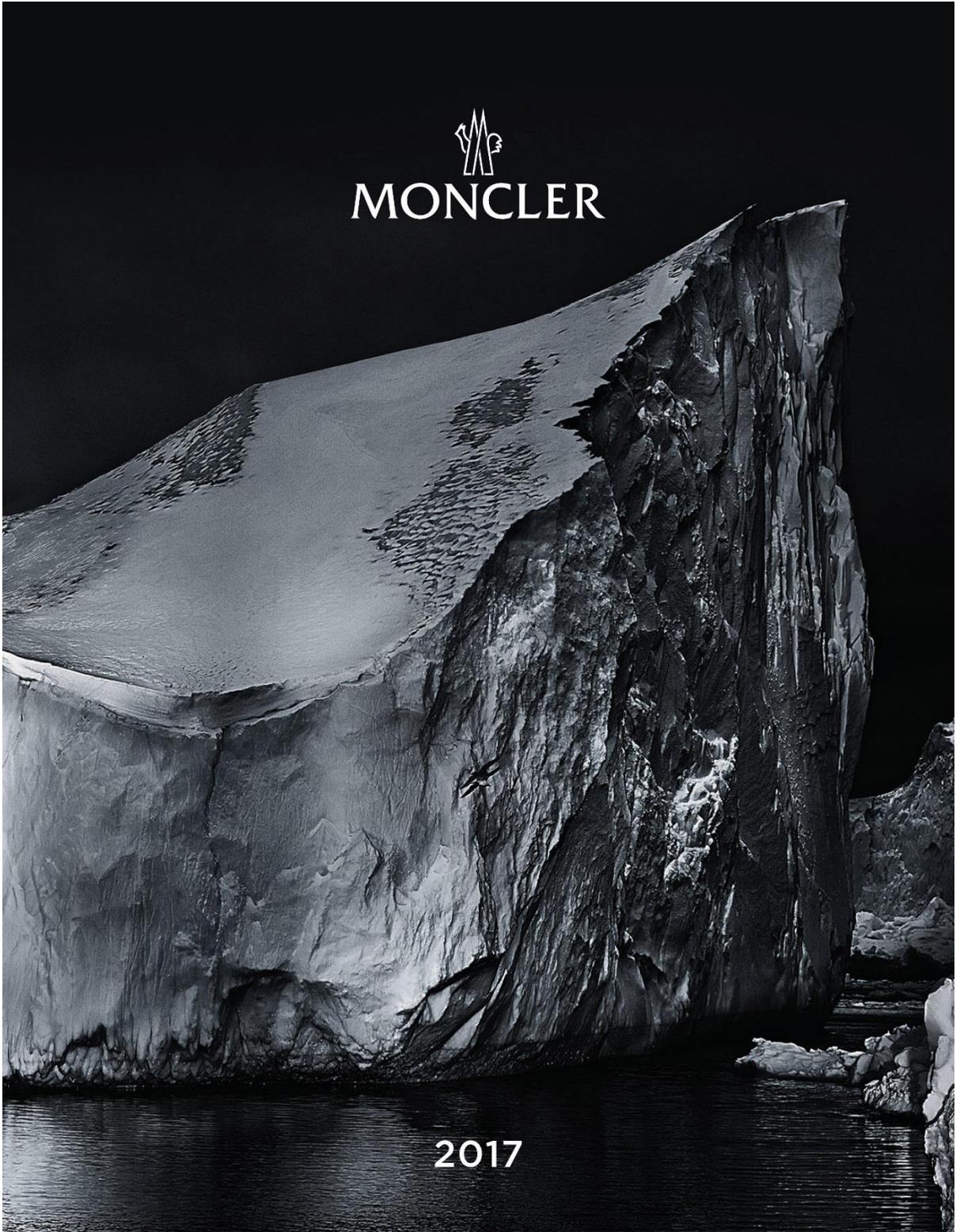




MONCLER



2017

MONCLER S.p.A.

*Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 50.046.395,20 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158*

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017
Pubblicata sul sito www.monclergroup.com - sezione "Governance"**

INDICE

GLOSSARIO	4
INTRODUZIONE	5
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica	7
B) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato	7
C) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	9
D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	9
E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	12
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	15
G) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili	15
H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	15
I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	16
J) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>) e sistemi di pagamento differito	16
K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	16
L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	17
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	18
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	19
O) Società utilizzate come riferimento per la definizione della politica retributiva.....	19
SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	20
II PARTE – TABELLE.....	27

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006, come successivamente modificato e integrato, dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Collegio Sindacale o Sindaci	I membri effettivi del Collegio Sindacale di Moncler S.p.A.
Comitato Nomine e Remunerazione	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. ai sensi del Codice.
Comitato Strategico	Il comitato 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.
Consiglio di Amministrazione o Amministratori	I membri del Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	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
Gruppo Moncler o Gruppo	Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
Moncler o Società	Moncler S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.
Regolamento Emittenti o RE	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato
Relazione	La presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
Testo Unico della Finanza o TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato

INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata in data 28 febbraio 2017 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A., su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento almeno all'esercizio 2017, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, 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, 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 20 aprile 2016 e resta in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato), Virginie Morgon (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore non esecutivo), Nerio Alessandri (Amministratore indipendente), Sergio Buongiovanni (Amministratore esecutivo), Diva Moriani (Amministratore non esecutivo indipendente), Marco De Benedetti (Amministratore non esecutivo indipendente e *Lead Independent Director*), Juan Carlos Torres Carretero (Amministratore non esecutivo), Gabriele Galateri di Genola (Amministratore indipendente), Luciano Santel (Amministratore esecutivo), Stephanie Phair (Amministratore indipendente) e Guido Pianaroli (Amministratore indipendente);
- b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016. È composto da Mario Valenti (Presidente), Antonella Suffriti

(Sindaco Effettivo), Raoul Francesco Vitulo (Sindaco Effettivo), Lorenzo Mauro Banfi (Sindaco Supplente) e Stefania Bettoni (Sindaco Supplente);

c) sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- Remo Ruffini, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato,
- Luciano Santel, Amministratore esecutivo, *Chief Corporate Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari,
- Sergio Buongiovanni, Amministratore esecutivo,
-
- Roberto Eggs, *Chief Operating Officer*,
- Andrea Tieghi, *Senior Director of Retail Business and Development*, e
- Mauro Beretta, *Operation and Supply Chain Director*,
tutti facenti parte del Comitato Strategico.

* * *

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Moncler convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2016. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione.

A tal fine, in base all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet www.monclergroup.com, sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Milano, 28 febbraio 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione 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 di Moncler coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società.

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 compiti sono illustrati nel successivo paragrafo B).

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, 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.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato Nomine e Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione.

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, cod. civ. e dell'art. 22 dello statuto sociale.

B) Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato

In data 21 aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti del Comitato Nomine e Remunerazione, previa modifica del relativo regolamento e rideterminazione da 5 a 3 del numero dei componenti, che rimarranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018. Il Comitato è costituito dai seguenti 3 Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Diva Moriani (Presidente del Comitato) Virginie Morgon, Marco Diego De Benedetti.

Tutti i membri del Comitato possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Riunioni del Comitato

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualevolta 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 o l'Amministratore Delegato 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 il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione il Responsabile del Dipartimento Risorse Umane della Società, il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari della Società, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 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.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

In linea con quanto raccomandato dall'articolo 6.C.6. del Codice di Autodisciplina, 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

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

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, in relazione alla politica di remunerazione:

- formulare al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche attraverso la

formulazione di suggerimenti in merito alla relazione sulla remunerazione che gli amministratori devono presentare all'assemblea annuale;

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche 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*.

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 al dipartimento delle risorse umane, 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 riferisce *(i)* al Consiglio, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e *(ii)* all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

C) Esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

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

D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

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

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo Moncler;

- allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

Al fine di recepire le modifiche apportate al Codice di Autodisciplina al tempo vigente, la Politica di Remunerazione è stata integrata con i seguenti istituti:

- (i) accordi di *parachute* a favore di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, efficaci in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro;
- (ii) meccanismi di *claw back / malus*;
- (iii) erogazione garantita di bonus in fattispecie determinate.

Relativamente a quanto indicato *sub* (i), ci si riferisce alla eventualità che i contratti di lavoro stipulati con Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano contenere clausole che prevedano indennità per la cessazione del rapporto di lavoro entro un certo limite secondo le indicazioni di cui al criterio 6.C.1 lettera g) e 6.C.3. del Codice di Autodisciplina.

Tale componente di remunerazione non impedisce, comunque, di inserire previsioni che consentano alla Società la restituzione (o il trattenimento), in tutto o in parte, dell'indennità suddetta coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (criterio 6.C.1. lett. f) e 6.C.3.).

Relativamente a quanto indicato *sub* (ii), l'introduzione dei meccanismi di *claw back / malus* è stata valutata coerentemente con il Codice di Autodisciplina, che suggerisce l'introduzione di "intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati" (criterio applicativo 6.C.1, lett. f)).

Relativamente a quanto indicato *sub* (iii), esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito a Dirigenti con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

In occasione della riunione del 3 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha modificato la Politica di Remunerazione con riferimento al momento di erogazione degli incentivi annuali (MBO) a favore degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*cf.* Sezione II della presente Relazione).

La Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è ispirata ai seguenti principi:

- a) la componente fissa 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;

- b) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione 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;
- c) le componenti variabili sono corrisposte entro limiti massimi;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali 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;
- e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo (accordi di *parachute*). La previsione di indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*) è subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- g) la Politica di Remunerazione attualmente adottata dalla Società già prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza. In particolare, sussistono patti di non concorrenza nei confronti della prima linea di *management*, che per il momento non coinvolgono amministratori esecutivi e dirigenti strategici. Detti accordi prevedono (i) una durata di un anno e (ii) un corrispettivo che varia dal 50% al 70% della retribuzione annuale lorda fissa per i *manager* e dal 70% al 100% della retribuzione annuale lorda fissa per *top* e *key executives*.

La componente variabile può includere piani di remunerazione basati su azioni, conformi alle seguenti raccomandazioni del Codice:

- a) le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base

dell'andamento del prezzo delle azioni, abbiano un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni;

- b) il *vesting* di cui al punto a) sia soggetto ad obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;
- c) gli Amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto a).

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

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

Il compenso degli Amministratori 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 e Amministratori Indipendenti

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:

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

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda 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.

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 economica-finanziaria conseguiti dal Gruppo (tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità).

L'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere la quota massima dell'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta indicati, che non può comunque eccedere, in caso di *over performance* significativa, su delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, il 100% della componente fissa.

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

I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti.

La remunerazione complessiva, per ciascun ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi.

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.

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione agli Amministratori di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate è strutturata in modo tale da attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

La remunerazione è strutturata in una componente fissa e in una componente variabile. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni repute dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti. La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

Componente fissa

Le proposte relative agli stipendi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni; tali compensi possono essere soggetti a revisione. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione possono includere la *performance* individuale, il livello di responsabilità, l'esperienza e la competenza.

Componente variabile

La componente variabile può consistere in (a) un Incentivo annuale (MBO) e (b) nell'applicazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

a. Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente quantitativi, di natura economica-finanziaria ed in particolare al raggiungimento di obiettivi di redditività e di generazione di cassa, tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità. Esso può variare da circa un 20% ad un massimo incentivo annuo del 40% dello stipendio base. In caso di *over performance* significativa, il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, può approvare l'erogazione di un incentivo annuale in misura superiore al limite massimo sopra indicato, che non ecceda comunque il 100% della retribuzione fissa.

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. Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati 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.

b. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

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 meccanismo di differimento del pagamento.

Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento all'eventuale attività di amministratore di società controllate.

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

E' prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi 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.

G) Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate le componenti variabili

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

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

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si segnala che essi si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

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.

I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

Come descritto nei precedenti paragrafi D) ed E), 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:

- i. bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- ii. 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 dall'azienda;
- iii. 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.

J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito

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*).

K) 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 Stock Option* 2015 e al Piano di *Performance Shares* 2016-2018:

- Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015, prevede un impegno di indisponibilità a carico dei beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica. In virtù di tale impegno, detti beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di esercizio, un numero di azioni almeno pari al 20% di quelle sottoscritte esaurito il periodo di maturazione delle opzioni, al netto delle azioni cedibili per il pagamento (i) del prezzo di esercizio delle opzioni

nonché (ii) degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'esercizio delle stesse.

È altresì previsto, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, che i beneficiari che siano amministratori esecutivi, abbiano comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra menzionato, di detenere continuativamente fino alla scadenza del mandato una quota percentuale delle azioni esercitate oggetto dell'impegno di indisponibilità, nella misura del 50%.

Per effetto dell'applicazione della clausola descritta, pertanto, le azioni sono 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, fatta salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

- Il Piano di Performance Shares 2016-2018 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2016, prevede anch'esso 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 per la Remunerazione.

Diversamente, il Piano di Stock Option 2014-2018, non prevede impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*. Tuttavia, al fine di rendere coerente il Piano di *Stock Option* 2014-2018 con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società nonché al fine di coordinare questo con il Piano di Performance Stock Option 2015 (descritto *infra*), i beneficiari quali Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno sottoscritto con la Società un accordo per l'assunzione dei medesimi obblighi derivanti dall'applicazione delle clausole sopra menzionate.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi relativi ai rapporti di amministrazione che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione di un

amministratore dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo.

La Politica di Remunerazione può prevedere invece accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro di Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*), subordinatamente alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi (i) mutuo consenso, (ii) mutamento della proprietà dell'azienda o nel controllo societario qualora comportino la cessazione del rapporto entro 6 mesi da tali mutamenti; (iii) licenziamento per motivo oggettivo, con la espressa esclusione delle ipotesi di dimissioni non per giusta causa del Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cod. civ. e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Le indennità non potranno ad ogni modo superare 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 il Dirigente con Responsabilità Strategiche abbia preventivamente sottoscritto un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. e 411 c.p.c., con il quale lo stesso si dichiari interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti 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.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati 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.

Potranno invece essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

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

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

N) 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, 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 E).

O) 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 italiane ed estere di riferimento per dimensioni e settore di attività.

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2016 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI 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 2016.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2016 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 completa rappresentazione 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, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2016 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo lordo annuo pari a Euro 530.000,00, comprensivo dell'emolumento inerente a particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale.

I compensi risultano pertanto così ripartiti:

- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori diversi da quelli indipendenti pari ad Euro 20.000,00 lordi annui;
- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori Indipendenti pari ad Euro 40.000,00 lordi annui;
- un compenso fisso aggiuntivo per ciascun Amministratore Non Esecutivo e Indipendente membro dei Comitati interni al Consiglio pari ad Euro 15.000,00 lordi annui per la partecipazione a ciascun comitato.

Alla luce di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria, il Consiglio di Amministrazione del 10 maggio 2016, a norma dell'art 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 22.2. dello Statuto sociale, 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 quindi deliberato l'attribuzione di ulteriori emolumenti per gli Amministratori Esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società.

Detti compensi risultano così suddivisi:

- un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 1.500.000,00 per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini; un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 120.000,00 per l'Amministratore Esecutivo Luciano Santel ed un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 300.000,00 per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;
- un compenso lordo variabile annuo per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini pari ad Euro 1.000.000,00; un compenso lordo variabile annuo per l'Amministratore Esecutivo Luciano Santel pari ad Euro 50.000,00 ed un compenso lordo variabile annuo per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni pari ad Euro 100.000,00.

Gli Amministratori Esecutivi Remo Ruffini, Luciano Santel e Sergio Buongiovanni, oltre ai compensi sopra indicati, percepiscono i seguenti emolumenti in Industries S.p.A.:

- un compenso lordo fisso annuo pari ad euro 10.000,00 in favore di Remo Ruffini, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, e di Sergio Buongiovanni, in qualità di Amministratore;
- un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 100.000,00 in qualità di Amministratore Delegato, ed un compenso lordo fisso annuo pari ad Euro 230.000,00 in qualità di *Chief Corporate Officer*, in favore di Luciano Santel;
- un compenso lordo variabile annuo pari ad Euro 100.000,00 per il *Chief Corporate Officer* Luciano Santel.

Con riferimento all'esercizio 2016, il compenso variabile (MBO) del Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e degli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni, alla luce dei risultati di *Ebitda* raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabili. Pertanto, detto compenso variabile, è incrementato di Euro 500.000,00 lordi per Remo Ruffini, Euro 121.892,00 lordi (di cui Euro 31.492,00 lordi afferenti Moncler ed Euro 90.400,00 lordi afferenti Industries S.p.A.) per Luciano Santel ed Euro 90.400,00 lordi per Sergio Buongiovanni.

Il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni sono inoltre beneficiari del piano denominato "Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People" (il "**Piano di Stock Option 2014-2018**") nonché del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018" descritti *infra*.

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

Al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini agli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita / infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo rispettivamente pari ad Euro 5.953,00 per Remo Ruffini, Euro 6.182,00 per Luciano Santel e Euro 12.978,00 per Sergio Buongiovanni.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 ha nominato il Collegio Sindacale, come indicato in premessa, 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.

L'Assemblea convocata per il 20 aprile 2017 sarà chiamata, tra l'altro, a nominare un nuovo Collegio Sindacale e a determinarne la remunerazione commisurandola all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali di Moncler, in linea con le raccomandazioni di cui all'Art. 8 del Codice di Autodisciplina.

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 tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la società controllata Industries S.p.A. e ammonta, per l'esercizio 2016, a Euro 2.793.228,00 lordi. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO), comprensiva dell'importo aggiuntivo derivante dall'applicazione di una curva di over performance legata ai risultati di Ebitda di Gruppo, i benefici non monetari, nonché eventuali compensi percepiti per cariche in società controllate.

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

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 25.016,00.

L'incentivo annuale (MBO) costituisce beneficio monetario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per l'esercizio 2016 il valore erogabile è pari a Euro 1.052.057,00 lordi. Tale importo

viene erogato su approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2017, successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016 di riferimento, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento all'esercizio 2016, il compenso variabile (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla luce dei risultati di Ebitda raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabili. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato complessivamente di Euro 471.018,00 lordi, rispetto all'importo erogabile *at target*.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ad eccezione del *Chief Operating Officer*, sono inoltre beneficiari del "Piano di *Stock Option* 2014-2018"; quest'ultimo è invece destinatario del piano denominato "Piano di *Performance Stock Option* 2015". Tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inoltre destinatari del "Piano di *Performance Shares* 2016-2018" (tutti i piani di incentivazione sono descritti *infra*).

* * *

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Piano di Stock Option 2014-2018

Il Piano di Stock Option 2014-2018, approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 febbraio 2014 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, è riservato agli amministratori con deleghe, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di massime n. 5.030.000 opzioni, valide per la sottoscrizione di n. 5.030.000 azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato in Euro 10,20.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Remo Ruffini, gli Amministratori Esecutivi Luciano Santel e Sergio Buongiovanni e due dei tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali beneficiari del Piano (non è beneficiario di detto Piano il *Chief Operating Officer*).

Il Piano di Stock Option 2014-2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina al tempo vigenti, 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 del Top e Middle

Management 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.

In data 28 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le seguenti opzioni (ancora valide e in corso di maturazione):

- n. 1.000.000 di opzioni al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini;
- n. 400.000 opzioni all'Amministratore Esecutivo Luciano Santel (all'epoca dell'assegnazione non ricopriva detto incarico all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società ma era stato individuato quale beneficiario del Piano in qualità di Dirigente con responsabilità Strategiche);
- n. 400.000 opzioni all'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;
- n. 500.000 complessive opzioni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Senior Director of Retail Business and Development* e *Operation and Supply Chain Director*)

Il Piano di Stock Option 2014-2018 subordina l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler nel 2016.

Il CdA del 28 febbraio 2016 ha verificato l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* fissati dal Piano di Stock Option 2014-2018.

Il Piano di Stock Option 2014-2018, non prevede clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back* così come impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*. Al fine di rendere coerente il Piano con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società nonché al fine di coordinare questo con il Piano di *Performance Stock Option* 2015 (descritto *infra*), i beneficiari quali Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno sottoscritto con la Società un accordo per l'assunzione dei medesimi obblighi derivanti dall'applicazione delle clausole sopra menzionate.

Si precisa che non è intenzione della Società attribuire ulteriori opzioni a valere sul Piano in esame; ciò posto, a seguito della proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea Straordinaria del 23 aprile 2015 che ha deliberato di revocare l'Aumento di Capitale a servizio del Piano, limitatamente alla parte non più necessaria a servire le opzioni che risultavano a tale data già attribuite ai beneficiari.

Per ogni informazione relativa al Piano di Stock Option 2014-2018, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, pubblicato, insieme all'ulteriore documentazione sottoposta all'assemblea del 28 febbraio 2014 ai fini dell'approvazione del piano, disponibili sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "Governance / Piani di Incentivazione".

Piano di *Performance Stock Option* 2015

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti e i collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di opzioni, valide per la sottoscrizione di azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato secondo i criteri da approvarsi dalla citata Assemblea degli Azionisti.

In data 12 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dando esecuzione alle delibere adottate dall'Assemblea del 23 aprile 2015, ha tra l'altro attribuito:

- n. 600.000 opzioni ad un Dirigente con responsabilità strategiche (*Chief Operating Officer*).

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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 dal Codice di Autodisciplina; (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 Stock Option* 2015 subordina l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler dell'ultimo esercizio del triennio di riferimento.

Il Piano 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*.

Si precisa che non è intenzione della Società attribuire ulteriori opzioni a valere sul Piano in esame; inoltre, il Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2016 ha deliberato che a servizio del Piano possano essere utilizzate anche azioni proprie della Società oltre a quelle rivenienti dall'aumento di capitale deliberato a servizio del Piano medesimo. Pertanto, l'Assemblea Straordinaria del 20 aprile 2016 ha deliberato di revocare la delibera di aumento di capitale assunta in data 23 aprile 2015 nei

limiti in cui la medesima non sia necessaria al fine di soddisfare l'esercizio da parte dei beneficiari del "Piano di *Performance Stock Option* 2015", delle opzioni agli stessi assegnate al 20 aprile 2016. Ferme tutte le altre condizioni, il suddetto aumento di capitale avrà ad oggetto l'emissione di massime 1.375.000 azioni ordinarie.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Stock Option* 2015, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato, sul sito internet www.monclergroup.com, nella Sezione "Governance / Piani di Incentivazione", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

Piano di *Performance Shares* 2016 – 2018

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2016 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti e i collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione di 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 attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, 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:

- n. 420.000 Diritti Moncler a Remo Ruffini,
- n. 180.000 Diritti Moncler a Luciano Santel,
- n. 120.000 Diritti Moncler a Sergio Buongiovanni,

- n. 420.000 Diritti Moncler complessivi ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Chief Operating Officer, Senior Director of Retail Business and Development e Operation and Supply Chain Director*).

Il Piano 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, pubblicato, sul sito internet www.monclergroup.com, nella Sezione “Governance / Piani di Incentivazione”, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “1Info”.

* * *

Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

Sussiste un accordo di *parachute* con un Dirigente con Responsabilità Strategiche per il caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

* * *

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

La presente Relazione include altresì le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

In allegato alla presente Relazione è infine riportata la tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7, del Regolamento Emittenti, sullo stato di attuazione del Piano di *Stock Option* 2014-2018 *Top Management & Key People*, sul Piano di *Performance Stock Option* 2015 nonché Piano di *Performance Share* 2016 – 2018.

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 partec. a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Remo Ruffini	Presidente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				1.517.574 ⁽¹⁾			1.500.000 ⁽³⁾		5.953 ⁽⁴⁾	3.023.527	2.639.353 ⁽⁵⁾	
Compensi da controllate e collegate				10.000 ⁽²⁾						10.000		
Totale				1.527.574			1.500.000		5.953	3.033.527	2.639.353	
Virginie Morgon	Vice presidente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				17.574	13.484 ⁽⁶⁾					31.057		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				17.574	13.484					31.057		
Nerio Alessandri	Amministratore indipendente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				36.967	6.066 ⁽⁷⁾					43.033		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				36.967	6.066					43.033		
Vivianne Akriche	Amministratore	Fino al 08/11/2016	N.a.									
Compensi nella società che redige il bilancio				14.678	11.311 ⁽⁸⁾					25.989		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				14.678	11.311					25.989		
Alessandro Benetton	Amministratore indipendente	Fino al 20/04/2016	N.a.									
Compensi nella società che redige il bilancio				9.098						9.098		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				9.098						9.098		
Christian Blanckaert	Amministratore	Fino al 20/04/2016	N.a.									

Compensi nella società che redige il bilancio				3.639						3.639		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				3.639						3.639		
Sergio Buongiovanni	Amministratore esecutivo	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				317.574 ⁽⁴⁾		190.400 ⁽⁵⁾		12.978 ⁽⁴⁾		520.951	904.485 ⁽⁵⁾	
Compensi da controllate e collegate				6.011 ⁽²⁾						6.011		
Totale				323.585		190.400		12.978		526.962	904.485	
Marco De Benedetti	Amministratore indipendente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				31.508	37.418 ⁽⁹⁾					68.926		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				31.508	37.418					68.926		
Pier Francesco Saviotti	Amministratore	Fino al 20/04/2016	N.a.									
Compensi nella società che redige il bilancio				3.639						3.639		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				3.639						3.639		
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore indipendente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				36.967	16.516 ⁽¹⁰⁾					53.484		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				36.967	16.516					53.484		
Diva Moriani	Amministratore indipendente	2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				31.508	26.967 ⁽¹¹⁾					58.475		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				31.508	26.967					58.475		
Juan Carlos Torres Carretero	Amministratore	Dal 08/11/2016	Approvazione bilancio 31/12/2018									
Compensi nella società che redige il bilancio				2.896						2.896		

Compensi da controllate e collegate										
Totale				2.896					2.896	
Luciano Santel	Amministratore esecutivo	Dal 20/04/2016	Approvazione bilancio 31/12/2018							
Compensi nella società che redige il bilancio				97.541 ⁽¹²⁾		66.328 ⁽³⁾			163.869	
Compensi da controllate e collegate				351.230 ⁽¹⁷⁾		190.400 ⁽¹⁷⁾ (3)		6.182 ⁽⁴⁾	547.811	1.093.555 ⁽⁵⁾
Totale				448.770		256.728		6.182	711.680	1.093.555
Stephanie Phair	Amministratore indipendente	Dal 20/04/2016	Approvazione bilancio 31/12/2018							
Compensi nella società che redige il bilancio				27.869					27.869	
Compensi da controllate e collegate										
Totale				27.869					27.869	
Guido Pianaroli	Amministratore indipendente	Dal 20/04/2016	Approvazione bilancio 31/12/2018							
Compensi nella società che redige il bilancio				27.869	12.623 ⁽¹³⁾				40.492	
Compensi da controllate e collegate										
Totale				27.869	12.623				40.492	
Mario Valenti	Presidente Sindaco effettivo	2016	Approvazione bilancio 31/12/2016							
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000					60.000	
Compensi da controllate e collegate				22.000 ⁽¹⁴⁾					22.000	
Totale				82.000					82.000	
Raoul Francesco Vitulo	Sindaco effettivo	2016	Approvazione bilancio 31/12/2016							
Compensi nella società che redige il bilancio				41.000					41.000	
Compensi da controllate e collegate				20.611 ⁽¹⁵⁾					20.611	
Totale				61.611					61.611	
Antonella Suffriti	Sindaco effettivo	2016	Approvazione bilancio 31/12/2016							
Compensi nella società che redige il bilancio				41.000					41.000	
Compensi da controllate e collegate										

Totale			41.000					41.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (3) ⁽¹⁶⁾	2016	Tempo indeterminato								
Compensi nella società che redige il bilancio										
Compensi da controllate e collegate			1.716.155		1.052.057 ⁽³⁾		25.016 ⁽⁴⁾	2.793.228	2.801.814 ⁽⁵⁾	
Totale			1.716.155		1.052.057		25.016	2.793.228		

- (1) Di cui Euro 17.574 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler S.p.A.
- (2) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione in Industries S.p.A.
- (3) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2017, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2016 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi
- (4) I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa
- (5) E' 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*. Le opzioni assegnate il 28/2/2014 all'interno del Piano di Stock Option "Top Management & Key People 2014 – 2018" sono soggette a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA 2016, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. Le opzioni assegnate il 12/05/2015 all'interno del Piano di Stock Option "Performance Stock Option 2015" sono soggette a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA del 2017, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. I diritti attribuiti il 10/05/2016 all'interno del "Piano di Performance Share 2016-2018", sono soggetti a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato alla performance dell'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo del triennio 2016-2018 come risultante dal relativo bilancio consolidato, rispetto all'EPS Target, fissato dal Business Plan 2016–2018, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano
- (6) Compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler S.p.A.
- (7) Di cui Euro 3.033 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler S.p.A. e Euro 3.033 per la carica di componente del Comitato Rischi
- (8) Compenso per la carica di componente del Comitato Rischi di Moncler S.p.A.
- (9) Di cui Euro 13.484 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler S.p.A., Euro 13.484 per la carica di componente del Comitato Rischi, Euro 10.451 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate
- (10) Di cui Euro 3.033 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler S.p.A. e Euro 13.484 per la carica di componente del Comitato Rischi
- (11) Di cui Euro 13.484 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler S.p.A. e Euro 3.033 per la carica di componente del Comitato Rischi, Euro 10.451 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate
- (12) Di cui Euro 13.934 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler S.p.A.
- (13) Di cui Euro 2.172 per la carica di componente del Comitato Rischi, Euro 10.451 quale compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate
- (14) Compenso come Sindaco di Industries S.p.A.
- (15) Di cui Euro 15.000 come Sindaco di Industries S.p.A., Euro 5.611 come Sindaco di Moncler Lunettes S.r.l.
- (16) Di cui un Dirigente Strategico nominato dal Comitato Nomine e Remunerazione in data 6/5/2016
- (17) Compensi per la carica di Consigliere di Amministrazione, *Chief Corporate Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari in Industries S.p.A.

Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Periodo possibile di esercizio	Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Periodo del possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle	Numero opzioni	Prezzo Esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (3)
Remo Ruffini	Presidente	Piano 28/02/2014 Top Manager & Key People															
Compensi nella società che redige il bilancio						1.000.000	10,2	(1)	4.159.700	28/02/2014	13,27					1.000.000	1.315.860
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						1.000.000			4.159.700							1.000.000	1.315.860
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Piano 28/02/2014 Top Manager & Key People															
Compensi nella società che redige il bilancio						400.000	10,2	(1)	1.663.880	28/02/2014	13,27					400.000	526.344
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						400.000			1.663.880							400.000	526.344
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano 28/02/2014 Top Manager & Key People															
Compensi nella società che redige il bilancio																	
Compensi da controllate e collegate						400.000	10,2	(1)	1.663.880	28/02/2014	13,27					400.000	526.344
Totale						400.000			1.663.880							400.000	526.344

Tabella 3 A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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 ⁽²⁾
Remo Ruffini	Presidente	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio					420.000	5.941.638	⁽¹⁾	10/05/2016	14,97				1.323.493
Compensi da controllate o collegate													
Totale					420.000	5.941.638							1.323.493
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio					120.000	1.697.611	⁽¹⁾	10/05/2016	14,97				378.141
Compensi da controllate o collegate													
Totale					120.000	1.697.611							378.141
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					180.000	2.546.416	⁽¹⁾	10/05/2016	14,97				567.211
Totale					180.000	2.546.416							567.211
Dirigenti con responsabilità strategiche (3) ⁽³⁾		Piano di Performance Shares 2016-2018											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate o collegate					420.000	5.941.638	⁽¹⁾	10/05/2016	14,97				1.323.493
Totale					420.000	5.941.638							1.323.493

- (1) I diritti attribuiti il 10/05/2016 all'interno del "Piano di Performance Shares 2016-2018" sono soggetti a *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato alla performance dell'EPS (*Earning Per Share*) cumulativo del triennio 2016-2018 come risultante dal relativo bilancio consolidato, rispetto all'EPS Target, fissato dal Business Plan 2016 – 2018, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano.
- (2) E' 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*
- (3) Di cui un Dirigente Strategico nominato dal Comitato Nomine e Remunerazione in data 6/5/2016

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 ⁽¹⁾			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Remo Ruffini	Presidente	Incentivo annuale (MBO 2016)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.500.000		2016				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			1.500.000		2016				
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2016)							
Compensi nella società che redige il bilancio			190.400		2016				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			190.400		2016				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2016)							
Compensi nella società che redige il bilancio			66.328		2016				
Compensi da controllate e collegate			190.400		2016				
Totale			256.728		2016				
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽³⁾		Incentivo annuale (MBO 2016)							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate			1.052.057		2016				
Totale			1.052.057		2016				

(1) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2017, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2016 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi

(2) Di cui un Dirigente Strategico nominato dal Comitato Nomine e Remunerazione in data 6/5/2016

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

Tabella 1. prevista nell'allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2016
Remo Ruffini	Presidente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	79.743.544		12.821.993	66.921.551
		Indiretto Azioni ordinarie ⁽¹⁾					
Virginie Morgon	Vice Presidente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Nerio Alessandri	Amministratore indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Vivianne Akriche	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Alessandro Benetton	Amministratore indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Christian Blanckaert	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Sergio Buongiovanni	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	625.000			625.000
		Indiretto Azioni ordinarie ⁽²⁾					
Marco De Benedetti	Amministratore indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Pier Francesco Saviotti	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				

		Indiretto Azioni ordinarie					
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Diva Moriani	Amministratore indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Juan Carlos Torres Carretero	Amministratore	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie ⁽³⁾			1.484.320		1.484.320
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		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					
Mario Valenti	Presidente Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Raul Francesco Vitulo	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Antonella Suffriti	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					

- (1) La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., già Ruffini Partecipazioni S.r.l., partecipata al 75,6%
- (2) La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Goodjohn & Co S.r.l.
- (3) La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l.

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

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2016
3 ⁽¹⁾	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	44.000			44.000
		Indiretto Azioni ordinarie				

(1) Di cui un Dirigente Strategico nominato dal Comitato Nomine e Remunerazione in data 6/5/2016