



MONCLER



RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 16 MARZO 2022

INDICE

INDICE	2
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	3
HIGHLIGHT FINANZIARI DI GRUPPO	4
INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	5
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE.....	6
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022-2024.....	7
1. <i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	7
2. <i>PAY-MIX</i>	8
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA RELAZIONE 2021.....	9
4. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.....	11
5. LA <i>GOVERNANCE</i> DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	12
6. DEROGHE.....	16
7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	17
8. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	18
9. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19
10 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O PER IL SUO MANCATO RINNOVO (C.D. ACCORDI DI <i>PARACHUTE</i>) E PATTI DI NON CONCORRENZA	30
11. MECCANISMI DI <i>CLAW BACK / MALUS</i>	32
12. LA POLITICA E I NOSTRI DIPENDENTI	32
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021.....	35
1. INTRODUZIONE	35
3. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	36
4 PRESIDENTE E CEO E AMMINISTRATORI ESECUTIVI	37
5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	39
6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI	39
7 MBO 2021.....	39
8. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	41
9. <i>MALUS</i> E <i>CLAW-BACK</i>	41
10. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	41
11. VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, I RISULTATI DEL GRUPPO E LA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO	41

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

è con piacere che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler, a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per il triennio 2022-2024 e sui compensi corrisposti nel 2021.

Anche il 2021 è stato condizionato dall'emergenza sanitaria e dall'incertezza legata all'evoluzione della pandemia. Tuttavia, in un contesto che continua ad essere altamente mutevole, il Gruppo Moncler ha dimostrato la propria capacità di cogliere opportunità di crescita e trasformazione. Il 2021 è stato infatti l'anno in cui è iniziato il nuovo percorso di Moncler insieme a Stone Island: l'operazione di aggregazione, annunciata a dicembre 2020 e perfezionatasi nel corso del primo trimestre 2021, rappresenta una grande opportunità per il cammino di sviluppo di entrambe le aziende.

L'impegno del *management*, unitamente alla dedizione di tutta la popolazione aziendale, ha consentito di raggiungere gli obiettivi che il Gruppo si era prefissato per l'anno appena passato, tra cui l'obiettivo sempre più sfidante di confermare, per il terzo anno consecutivo, il proprio posizionamento negli indici *Dow Jones Sustainability (DJSI) World e Europe* ottenendo il punteggio più alto del settore "*Textiles, Apparel & Luxury Goods*".

Per sostenere queste prospettive di sviluppo, assume dunque sempre più importanza la capacità del Gruppo di continuare ad attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse; a tale riguardo, la politica retributiva rappresenta uno strumento fondamentale per l'attuazione della strategia aziendale e per garantire che la sostenibilità continui a rappresentare uno degli obiettivi sfidanti del Gruppo Moncler, in linea con le aspettative degli *stakeholder*.

La Relazione si pone quale obiettivo quello di contribuire ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alla correlazione delle politiche retributive della Società con le strategie aziendali, nell'ambito di un contesto sempre più complesso e a fronte delle nuove sfide che Moncler affronta con l'impegno di un *management* eccellente.

In continuità con gli anni precedenti, anche la Politica 2022-2024 (che verrà implementata dal nuovo Consiglio nominato dall'Assemblea) prevede l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo (sia di breve che di medio-lungo termine) e il conseguente allineamento della remunerazione del *top management* alla strategia di sostenibilità dell'azienda. Il Piano 2022, che verrà sottoposto alla Vostra approvazione, prevede infatti un indicatore ESG connesso a tre diverse sfide presenti nel Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025: *la carbon neutrality*, l'utilizzo diffuso di *nylon* sostenibile e la promozione dei principi di diversità, equità e inclusione attraverso l'ottenimento della certificazione *Equal Pay*. È inoltre previsto un obiettivo di over-performance legato all'ottenimento di un'elevata valutazione della *performance* complessiva di sostenibilità del Gruppo in tutti e tre gli anni di durata del Piano da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics.

Mi preme inoltre sottolineare che ai fini della stesura della presente Relazione, il Comitato ha tenuto conto delle migliori prassi di mercato e delle risultanze emerse durante la proficua attività di *engagement* condotta con voi Azionisti e con gli *stakeholder*.

Colgo l'occasione per ringraziare gli Amministratori Marco De Benedetti e Alessandra Gritti per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato e per rivolgere i più sinceri auguri ai membri che faranno parte del nuovo Comitato.

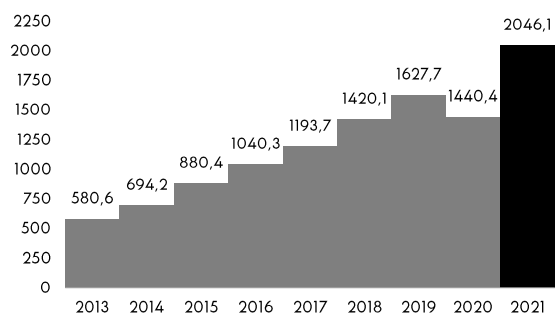
Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

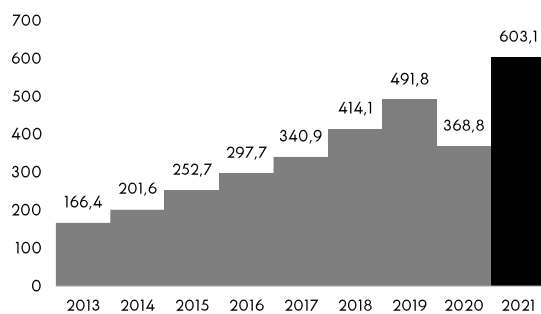
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

HIGHLIGHT FINANZIARI DI GRUPPO

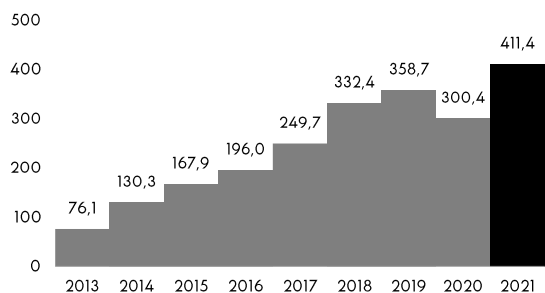
RICAVI (EURO M)



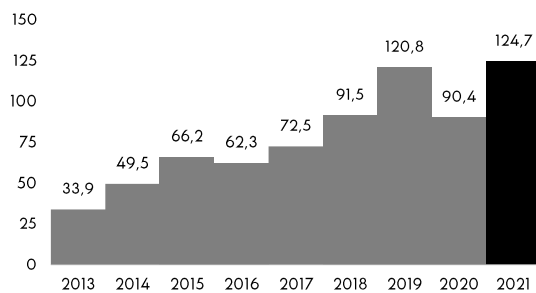
EBIT (EURO M)



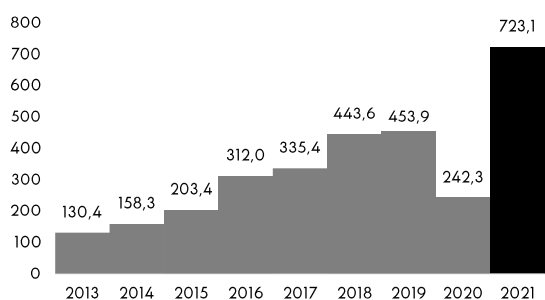
UTILE NETTO DI GRUPPO (EURO M)



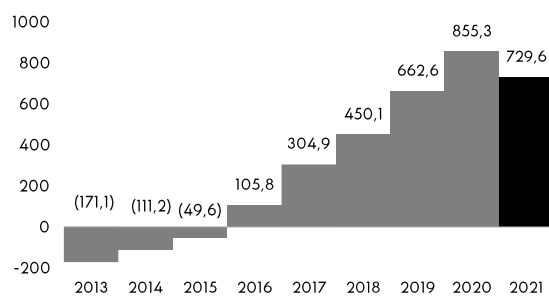
INVESTIMENTI NETTI (EURO M)



OPERATING CASH FLOW (EURO M)



POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (EURO M)



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

La presente Relazione, approvata in data 16 marzo 2022 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 1° marzo 2022, è stata predisposta ai sensi dell'Art. 123-*ter* del TUF e in conformità a quanto previsto dall'Art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al RE.

La Relazione intende offrire una informativa trasparente e completa dei criteri utilizzati per remunerare e valorizzare il contributo dei destinatari della Politica al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in linea con le migliori prassi di mercato ed in conformità con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance cui Moncler aderisce.

La Relazione si compone di due Sezioni:

- a) la **SEZIONE I**, sottoposta al voto vincolante degli Azionisti, definisce ed illustra la Politica di Remunerazione della Società con riferimento al triennio 2022-2024 rispetto alla remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti Strategici, e specifica in particolare le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- b) la **SEZIONE II**, sottoposta al voto consultivo degli Azionisti ed articolata in due parti: nella prima parte viene fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci relative ai compensi percepiti (o maturati) dai componenti del Consiglio, del Collegio Sindacale e dai Dirigenti Strategici nel corso del 2021; nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle Società Controllate, utilizzando le Tabelle allegate alla Relazione.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Moncler e sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione Governance/Assemblea degli Azionisti nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "eMarket Storage" entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio. I documenti informativi relativi ai piani di compenso in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione Governance / Remunerazione / Piani di Incentivazione del sito internet della Società www.monclergroup.com.

CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Il modo di operare di Moncler è orientato alla creazione di valore sostenibile per tutti i suoi *stakeholder*. Diverse sono le società di *rating* che hanno espresso una valutazione positiva rispetto alle *performance* di sostenibilità dell'azienda.

Nel 2021 Moncler, per il terzo anno consecutivo, si è confermata negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Europe* ottenendo, nello *S&P Global Corporate Sustainability Assessment*¹, il punteggio più alto (89/100) del settore *Textiles, Apparel & Luxury Goods* unitamente al *Gold Award*.

Nel corso dell'Esercizio Moncler, per la prima volta, ha partecipato al CDP² *Climate Change questionnaire*. Il Gruppo ha ottenuto punteggio A- per la trasparenza e le azioni di mitigazione dei rischi legate ai cambiamenti climatici. Inoltre Moncler è stata anche riconosciuta *Supplier Engagement Leader*.

Sempre nel 2021, Moncler ha ottenuto una valutazione pari ad A da MSCI ESG Research³ che fornisce *rating* di sostenibilità di società internazionali quotate e di alcune aziende private valutandole in base all'esposizione a rischi ESG specifici per il settore di appartenenza e alla capacità di gestire tali rischi rispetto a società del medesimo comparto.

Nel 2022, Moncler ha, inoltre, ottenuto l'*Industry Top-Rated Badge* così come il *Regional Top Rated badge* da Sustainalytics primaria società di ricerca e *rating* ESG e *Corporate Governance* che supporta gli investitori nello sviluppo e implementazione di strategie di investimento responsabili.

In tale contesto di continuo impegno a migliorare le proprie *performance* di sostenibilità, il sistema di remunerazione di Moncler traduce in indicatori concreti e misurabili gli obiettivi di sviluppo sostenibile mediante un legame diretto degli stessi con il sistema di incentivazione di breve periodo (MBO) e quello di medio-lungo termine (LTI).

In particolare, il sistema di incentivazione annuale (MBO) prevede una forte correlazione con i temi ESG (*Environmental, Social e Governance*), attraverso l'utilizzo di un KPI legato al raggiungimento degli obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025; il sistema di incentivazione di medio-lungo termine (rappresentato dal piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares 2022*") prevede anch'esso tale correlazione attraverso un KPI ESG legato ai seguenti obiettivi:

- a) *Climate Change: carbon neutrality* delle sedi del Gruppo nel mondo raggiunta attraverso il 100% di energia proveniente da fonti rinnovabili, 90% di veicoli del parco auto aziendale a basse emissioni e compensazione delle emissioni residuali non evitabili
- b) *Circular economy*: 25% del nylon utilizzato nelle collezioni 2024 sostenibile
- c) *Diversity, Equity & Inclusion*: ottenimento della certificazione *Equal Pay* per il perimetro *headquarter* Moncler.

Inoltre, è previsto un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics.

¹ S&P Global è tra le principali società mondiale di *rating, benchmark* e analisi secondo criteri di responsabilità economica, sociale e ambientale.

² CDP è un'organizzazione no-profit che gestisce la principale piattaforma in ambito di rendicontazione ambientale che valuta le aziende in base alla completezza delle informazioni, alla consapevolezza e alla gestione dei rischi e alle migliori pratiche implementate, come la definizione di obiettivi ambiziosi e significativi, nell'ambito della loro gestione del *climate change*, valutandole su una scala da A ad E.

³ MSCI ESG Research fornisce ricerche, valutazioni e analisi approfondite su pratiche di *business* legate ad aspetti ambientali, sociali e di *governance* per fornire agli investitori istituzionali approfondimenti utili ad individuare rischi e opportunità che metodologie tradizionali di analisi sugli investimenti potrebbero non evidenziare. La scala di valutazione va da AAA (leader) a CCC (laggard).

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022-2024

1. EXECUTIVE SUMMARY

La Politica 2022-2024 si pone quale obiettivo primario quello di garantire un contributo tangibile alla strategia aziendale e alla sostenibilità del Gruppo, tenendo in considerazione gli indirizzi strategici nel medio-lungo termine, al fine di assicurare *attraction* e *retention* di tutti i ruoli chiave che presentano caratteristiche e competenze idonee a garantire la creazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

Di seguito viene rappresentata la sintesi della Politica di Moncler per il triennio 2022-2024.

COMPONENTE RETRIBUIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI
Remunerazione fissa	Definita sulla base dei principi ispiratori e modulata per attrarre, motivare e fidelizzare professionisti di talento Può essere soggetta a <i>review</i> con cadenza annuale, nell'ambito del processo di revisione retributiva	Viene determinata in base al ruolo e alle deleghe attribuite tenendo conto dei livelli adottati per posizioni equivalenti internamente e nel mercato
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Un sistema volto ad incentivare il conseguimento di risultati distintivi, attraverso meccanismi che premiano il raggiungimento e ancor più, il superamento, di obiettivi chiave L'eleggibilità è legata alla fascia organizzativa di appartenenza Viene erogato annualmente in forma monetaria a seguito di verifica da parte del Consiglio di Amministrazione di Moncler del raggiungimento degli obiettivi fissati	1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE <u>Presidente/CEO e Amministratori Esecutivi:</u> 55% Ebit Group 30% <i>Free Cash Flow</i> Group 10% <i>Sustainability</i> Group 5% <i>People Engagement</i> Group <u>DRS:</u> 30% - 55% Ebit Group / Moncler ⁴ 20% - 30% <i>Free Cash Flow</i> Group / Moncler 30% - 45% Finanziari di funzione 10% <i>Sustainability</i> 5% <i>People Engagement</i> 20% - 40% <i>Strategic process/project</i> La tipologia di indicatore e i pesi variano in base al ruolo ricoperto 2) PERFORMANCE PERIOD: Annuale, in coerenza con gli obiettivi di budget 3) MODALITÀ DI PAGAMENTO: <i>cash</i> È prevista l'applicazione di clausole di <i>claw-back</i>
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	Collega l'incentivazione delle figure manageriali e delle risorse chiave del Gruppo all'effettivo risultato della Società; orienta le persone verso il perseguimento di risultati sostenibili e di medio-lungo termine; allinea gli interessi dei beneficiari a quelli degli Azionisti ed investitori al fine di attrarre e trattenere professionisti di talento	Piano di <i>Performance Shares</i> 2022 basato su azioni Moncler 1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE: 70% <i>Net Income</i> Moncler Group 15% <i>Free Cash Flow</i> Moncler Group 15% <i>Performance ESG</i> 2) VESTING PERIOD: triennale 3) MATURAZIONE INCENTIVO: Verifica degli obiettivi di performance su base cumulativa nel periodo di <i>vesting</i> È prevista l'applicazione di clausole di <i>claw-back</i>
Benefit	Inclusi nel pacchetto retributivo e volti a migliorare il benessere attuale e futuro delle persone	Includono assicurazioni sulla vita, piani pensione e programmi di prevenzione
Severance	Regolamenta l'indennità da riconoscere nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o cessazione dal rapporto di	Sono previste specifiche circostanze che ne determinano il diritto e criteri per la definizione dell'importo. L'ammontare complessivo inclusivo di eventuali patti di non concorrenza non supera

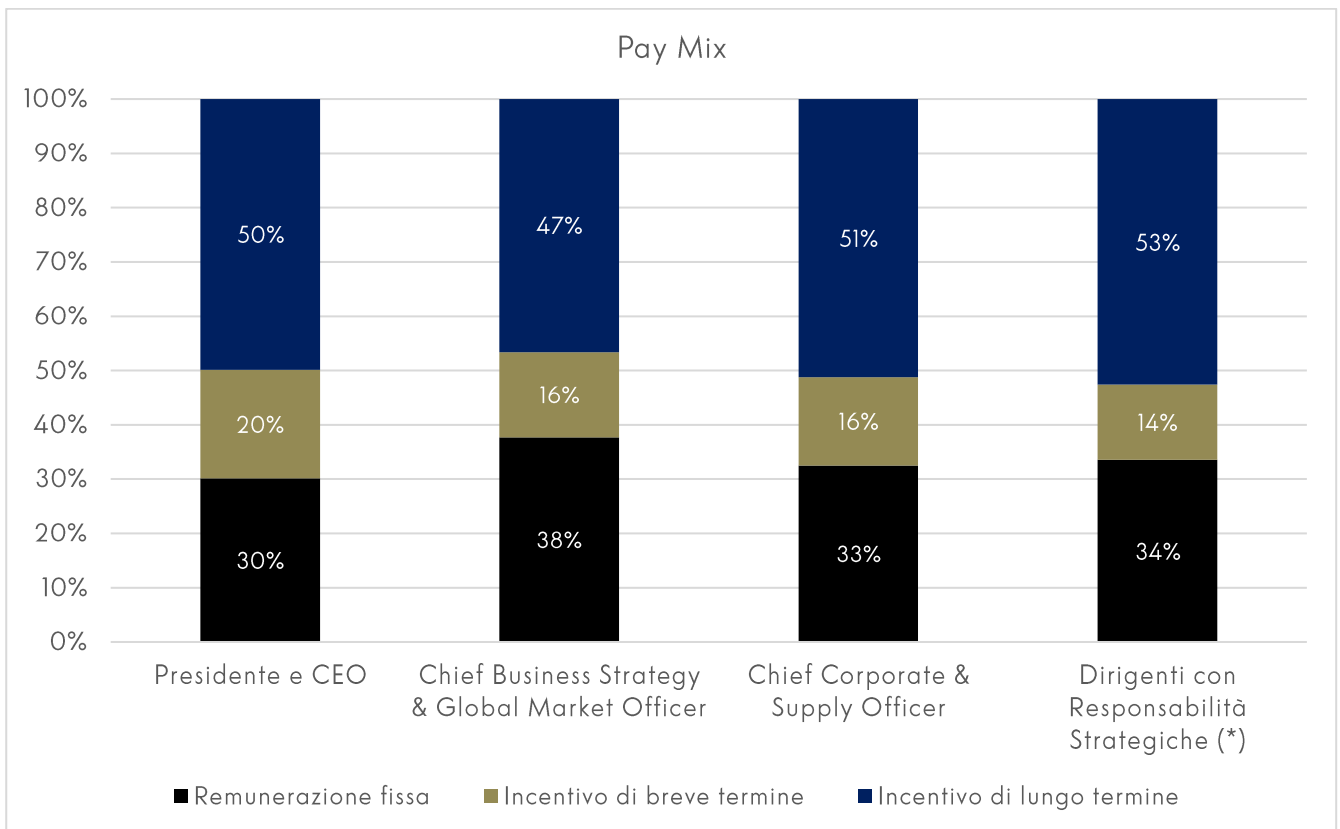
⁴ Il perimetro di riferimento relativo a Moncler ovvero al Gruppo incluso di Stone Island cambia in funzione del singolo DRS
Pagina 7 di 55

COMPONENTE RETRIBUIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI
	lavoro dipendente, in assenza di giusta causa di licenziamento	le due annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti)

2. PAY-MIX

Il pacchetto retributivo del Presidente e CEO, degli Amministratori Esecutivi e dei DRS è così caratterizzato:

- una quota rilevante è legata al raggiungimento di risultati definiti ex-ante;
- l'erogazione di una porzione significativa della componente variabile è differita nel medio e lungo termine, come riportato nel grafico di seguito;
- la remunerazione variabile è largamente corrisposta in Azioni, in quota-parte soggetta a vincoli di *lock-up*.



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

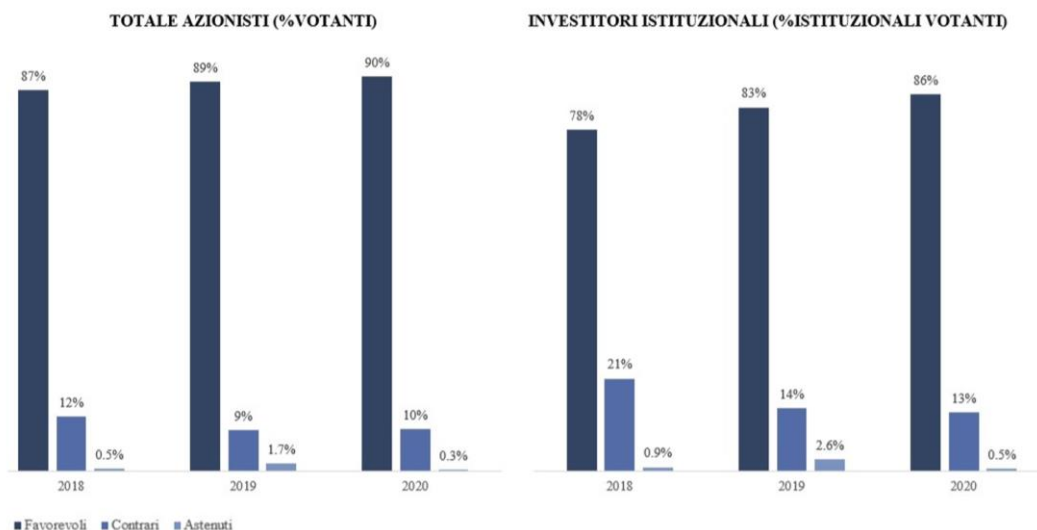
	RIFERIMENTI QUANTITATIVI
Remunerazione fissa (che non include il compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea)	<p><u>Presidente e CEO: 1.500.000</u></p> <p><u>Amministratore Esecutivo e Chief Business Strategy & Global Market Officer: 1.198.000</u></p> <p><u>Amministratore Esecutivo e Chief Corporate & Supply Officer: 940.000</u></p> <p><u>DRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, per un importo complessivo di Euro 1.726.000</u></p>
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	Viene calcolato secondo una <i>curva di performance</i> . La prima soglia di <i>payout</i> è pari al 50% del <i>target</i> che, esclusivamente per i KPI finanziari, può raggiungere un valore massimo pari al 150%. È inoltre previsto l'effetto di un moltiplicatore che agisce sulla totalità dell'MBO in funzione del livello di raggiungimento dell'Ebit di Gruppo, fino a un valore massimo del 150%

RIFERIMENTI QUANTITATIVI	
	<p><u>Presidente/CEO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 33% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 50%) • 67% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i> • 143% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (curva <i>performance</i> 150% e moltiplicatore 150%) <p>Cap massimo: 150% della componente fissa</p> <p><u>Amministratori Esecutivi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 21%-25% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 50%) • 42%-50% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i> • 89%-107% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (curva <i>performance</i> 150% e moltiplicatore 150%) <p>Cap massimo: 150% della componente fissa</p> <p><u>DRS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 21% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 50%) • 41% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i> • 86% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (curva <i>performance</i> 150% e moltiplicatore 150%) <p>Cap massimo: 150% della componente fissa</p>
<p>Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)</p>	<p><u>Presidente e CEO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 133% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 80%) • 167% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i> • 200% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (<i>payout</i> 120%) <p><u>Amministratori Esecutivi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 99%-126% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 80%), • 124%-158% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i>, • 148%-189% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (<i>payout</i> 120%) <p><u>DRS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 0% della remunerazione fissa per risultati pari a 0% di <i>payout</i> • 125% della remunerazione fissa per risultati pari al primo livello di pagamento (<i>payout</i> 80%) • 157% della remunerazione fissa per risultati pari al <i>target</i> • 188% della remunerazione fissa per i risultati pari al massimo (<i>payout</i> 120%)

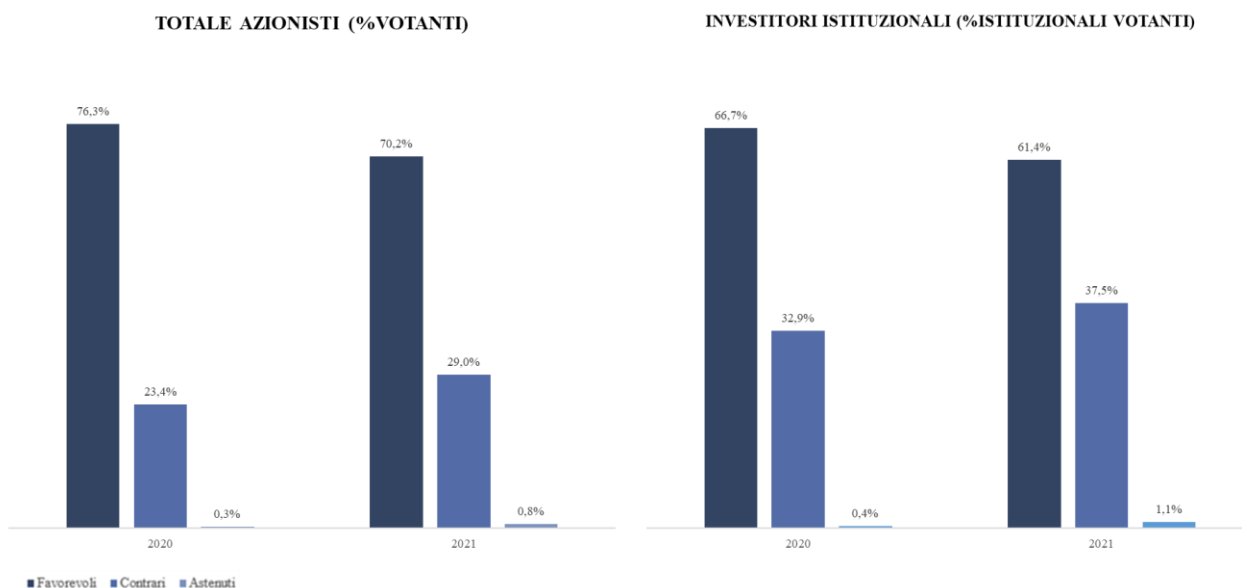
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA RELAZIONE 2021

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni sulla Politica in materia di Remunerazione pubblicate dal 2019 al 2021 (tenendo conto che nel 2021 la Politica non è stata sottoposta al voto assembleare in quanto non sono state apportate modifiche rispetto alla Politica già approvata dall'Assemblea in data 11 giugno 2020).

POLITICA DI REMUNERAZIONE



REPORT SUI COMPENSI CORRISPOSTI



La Società, nel corso dell'ultimo triennio, anche in vista della definizione della Politica 2022-2024, ha alimentato, attraverso il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, un continuo dialogo con gli *stakeholder*; Moncler attribuisce infatti significativa importanza a tale dialogo nonché alla continua integrazione nel proprio sistema remunerativo delle *best practice* nazionali e internazionali di mercato.

Nella redazione della Relazione è stata rivolta particolare attenzione alle evidenze emerse dalle analisi e dagli approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare nonché dalle osservazioni recepite nel corso del costante dialogo con Investitori istituzionali e *Proxy Advisor*.

4. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA

4.1 DURATA

La durata della Politica è allineata a quella della durata in carica del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea convocata per il 21 aprile 2022 e, pertanto, troverà applicazione sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, e resterà in vigore sino all'approvazione di una nuova Politica per il successivo periodo.

4.2 FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La Politica 2022-2024, in continuità con il passato, in coerenza con i valori aziendali e la normativa di riferimento, è definita in maniera tale da disegnare un sistema di remunerazione che sia basato sui principi di etica, qualità, proattività, appartenenza e valorizzazione, e che sia efficace non solo nell'attrarre, ma anche nel trattenere le risorse che, grazie alle loro doti e qualità professionali elevate, possano gestire e operare con successo all'interno della Società.

Il Consiglio, nella definizione della Politica 2022-2024, ha tenuto conto dei seguenti principi e criteri del Codice di Corporate Governance:

- i. bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva. In particolare:
 - I. 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;
 - II. 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;
- ii. obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo anche parametri non finanziari e favorendo l'allineamento degli interessi del *management* con le aspettative degli azionisti;
- iii. adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente di medio e lungo termine;
- iv. intese contrattuali che consentano 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 in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla Società;
- v. regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Gli elementi che caratterizzano la Politica supportano il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di *performance* di breve e medio-lungo termine. La remunerazione variabile viene corrisposta in maniera prevalente tramite azioni, secondo tempistiche di medio-lungo termine (3 anni), in coerenza con un concetto di sostenibilità della *performance* conseguita.

5. LA *GOVERNANCE* DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

5.1 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

Il processo che va dalla predisposizione all'approvazione della Politica di Moncler coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con le previsioni normative e statutarie e con il modello di *governance* adottato dalla Società. Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti in detto *iter*.

I principali soggetti coinvolti sono:

1. Comitato Nomine e Remunerazione
2. Consiglio di Amministrazione
3. Collegio Sindacale
4. Assemblea degli Azionisti
5. Funzioni interne della Società (*People & Organization, Corporate Affairs & Compliance, Finance & Taxation, Planning & Control*)
6. Eventuali esperti indipendenti

La proposta relativa all'adozione della Politica viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Nomine e Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato Nomine e Remunerazione coinvolge la Funzione *Corporate Affairs* (assieme alla quale, tra l'altro, vengono monitorati ed analizzati il quadro normativo e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance per tempo vigenti in tema di remunerazione) nonché la Funzione *People & Organization* (al fine, tra l'altro, di raccogliere i dati di mercato in termini di *best practice*, politiche e *benchmarking*) per una migliore elaborazione della Politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone all'Assemblea, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante pubblicazione della Relazione.

Si segnala che la Società, nel corso dell'Esercizio, ha adeguato la propria procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate (la **Procedura OPC**) alle modifiche introdotte da CONSOB con delibera n. 21624 del 10 dicembre 2020. La Procedura OPC esclude dalla propria applicazione (a) le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'Art.2389, terzo comma, Cod. Civ. e dello Statuto della Società; e (b) le deliberazioni assembleari di cui all'Art. 2402 Cod. Civ. relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale di Moncler. Inoltre, fermi gli obblighi di informativa contabile periodica previsti dall'Art. 5, comma 8, del Regolamento OPC, le disposizioni della Procedura OPC non si applicano altresì: (c) ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea di Moncler ai sensi dell'Art. 114-*bis* del TUF; e (d) alle deliberazioni, diverse da quelle indicate sub (a) e (b), in materia di remunerazione degli Amministratori di Moncler investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti Strategici, a condizione che: (i) Moncler abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Il testo della Procedura OPC di Moncler è disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione *Governance / Documenti e procedure*.

Di seguito sono riportati gli organi e i soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione e attuazione della Politica.

5.2 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Composizione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, cui Moncler aderisce, il Consiglio ha costituito al proprio interno il Comitato Nomine e Remunerazione formato da Amministratori non Esecutivi e, definendone i compiti e i poteri.

Composizione, riunioni, obiettivi, compiti e attività del Comitato, descritti di seguito, recepiscono totalmente le raccomandazioni del Codice.

Il Comitato in carica alla data della Relazione resterà in carico sino all'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio (e, pertanto, cesserà il proprio mandato nel corso del 2022) ed è composto dai seguenti Amministratori:

Diva Moriani	Amministratore non Esecutivo e Indipendente – Presidente
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo e Indipendente
Alessandra Gritti	Amministratore non Esecutivo e Indipendente

Attribuzioni

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione; in particolare il Comitato:

- a) formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del trattamento economico degli Amministratori e dei componenti dei Comitati costituiti dal Consiglio;
- b) svolge funzioni consultive, propositive e istruttorie rispetto alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché alla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, e verifica l'effettivo raggiungimento di tali obiettivi;
- c) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- d) esamina previamente la Relazione da presentare all'Assemblea e formula proposte al Consiglio in merito;
- e) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- f) in tema di nomine formula pareri ed esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione riguardo alla dimensione e alla composizione dello stesso, in merito alla presenza di figure professionali specifiche, alle deroghe al divieto di concorrenza, ai casi di cooptazione, agli eventuali piani di successione

Funzionamento

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno o quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli altri Amministratori Esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale lo richiedano o e, in ogni caso, con cadenza almeno semestrale. L'avviso di convocazione è trasmesso al Collegio Sindacale al fine di consentirne la partecipazione alle sedute (fermo restando che, come da Regolamento di funzionamento del Comitato stesso, alle riunioni partecipa sempre 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 il Responsabile della Funzione *People & Organization* del Gruppo, il Dirigente

Preposto, gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione nonché i responsabili delle Funzioni aziendali del Gruppo, 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 sue funzioni.

Al fine di evitare situazioni di conflitti di interessi, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui possano ravvisarsi situazioni di conflitto di interessi.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate e i relativi verbali vengono conservati in ordine cronologico a cura del Segretario. Dalla sua istituzione, Andrea Bonante, *WW Corporate Affairs & Compliance Director*, funge da Segretario del Comitato.

Attività svolte nel 2021

Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 3 riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva del 100% e della durata media di circa 2 ore e 30 minuti. Alle riunioni ha regolarmente partecipato la maggioranza dei membri del Collegio Sindacale.

Si segnala inoltre, nel corso del primo semestre dell'Esercizio, il Presidente del Comitato ha preso parte attivamente a 3 incontri con investitori volti ad illustrare la Politica 2020-2021, le relative evoluzioni e suoi razionali (in preventiva in vista dell'Assemblea poi tenutasi il 22 aprile 2021) nonché 7 incontri con investitori volti ad approfondire le tematiche inerenti gli esiti del voto assembleare.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato nel corso del 2021.

GENNAIO - MAGGIO 2021

- a) approfondimenti rispetto al processo di valutazione sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari (**Board Review**) per il 2020
- b) illustrazione delle nuove disposizioni normative e regolamentari in materia di remunerazione ai fini della redazione della Relazione per l'Esercizio e disamina della relativa Relazione
- c) verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2018-2020;
- d) verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi agli MBO 2020
- e) disamina preliminare delle proposte di modifica rispetto agli obiettivi della componente variabile della remunerazione (MBO 2021) conseguenti all'operazione di acquisizione di Stone Island da parte di Moncler (**l'Operazione Stone Island**)
- f) valutazioni in merito alla adeguatezza, alla coerenza complessiva e alla concreta applicazione della Politica
- g) relazione al Consiglio rispetto all'attività svolta nel corso del secondo semestre 2020
- h) informativa rispetto alla costituzione del Comitato per la Diversità e l'Inclusione e alle relative attività svolte e programmate

GIUGNO - DICEMBRE 2021

- a) analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione 2021
- b) relazione al Consiglio rispetto all'attività svolta nel corso del primo semestre 2021
- c) individuazione dei beneficiari del secondo ciclo di attribuzione (2021-2023) del Piano di *Performance Shares* 2020

- d) disamina delle proposte di modifica rispetto agli obiettivi della componente variabile della remunerazione di breve termine (MBO 2021) e di medio-lungo termine (LTI) conseguenti all'Operazione Stone Island
- e) disamina della proposta di revisione del pacchetto remunerativo di un Amministratore Esecutivo e di un Dirigente Strategico
- f) conferimento dell'incarico a Spencer Stuart ai fini del processo di Board Review per l'Esercizio

Attività svolte e programmate nel 2022

Alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 3 riunioni del Comitato incentrate principalmente sulle seguenti tematiche: (a) disamina degli esiti dell'attività di Board Review; (b) disamina degli esiti dell'attività di *benchmarking* effettuata con il supporto di un esperto indipendente; (c) verifica degli obiettivi di performance di cui alla componente variabile di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI); (d) formulazione di pareri e proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica 2022-2024 ai fini della predisposizione della presente Relazione e quindi, tra l'altro, definizione degli obiettivi di *performance* di cui agli MBO e del nuovo Piano di *performance shares* 2022 inclusi i relativi obiettivi) (e) esame della presente Relazione ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio; (f) discussioni in merito alle procedure di successione del *Top Management*.

5.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- a) determina, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e la remunerazione per la partecipazione ai Comitati consiliari nonché, nel caso in cui non vi abbia provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio;
- b) delibera, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, in merito alla fissazione degli obiettivi di *performance*, ivi inclusi gli obiettivi ESG (per il quale riceve il parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità), correlati alla componente variabile della remunerazione del Presidente e CEO, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici;
- c) definisce, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e delle società controllate;
- d) definisce la remunerazione del Responsabile *Internal Audit* coerentemente con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi;
- e) definisce e dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- f) approva la Politica da presentare all'Assemblea;
- g) valuta il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti e le proposte del Comitato Nomine e Remunerazione in merito all'adeguatezza, coerenza complessiva e applicazione della Politica adottata.

5.4 COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione il Collegio, che partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato (almeno attraverso il Presidente), esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari

cariche ai sensi dell'Art. 2389, Cod. Civ., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata da Moncler.

5.5 COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità esprime il proprio parere in merito alla determinazione della remunerazione del responsabile della Funzione *Internal Audit*, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

5.6 FUNZIONI INTERNE

Le Funzioni interne che sono coinvolte e collaborano a vario titolo nella definizione e successiva verifica della corretta attuazione della Politica sono:

- a) La **FUNZIONE PEOPLE & ORGANIZATION** che garantisce supporto tecnico propedeutico alla definizione della Politica. In particolare la Funzione *People & Organization* fornisce ausilio ai fini dell'implementazione dei sistemi di remunerazione, dell'analisi dei livelli retributivi e del monitoraggio delle dinamiche retributive, dei processi di performance *management* e *succession planning*;
- b) La **FUNZIONE CORPORATE AFFAIRS & COMPLIANCE** che fornisce, inter alia, supporto ai fini delle verifiche sulla coerenza della Politica rispetto alle disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia di remunerazione, incluso il Codice di Corporate Governance, anche tenuto conto delle *best practice* nazionali ed internazionali;
- c) la **FUNZIONE FINANCE & TAXATION** e la **FUNZIONE PLANNING & CONTROL** che forniscono il supporto necessario ai fini della determinazione degli importi oggetto di remunerazione e delle attività di *assessment* circa il raggiungimento degli obiettivi di performance connessi alla componente variabile di breve e di medio-lungo termine.

5.7 ESPERTI INDIPENDENTI ED ANALISI DI MERCATO

La Politica di Moncler prevede un continuo monitoraggio del contesto regolamentare, delle *best practice* in materia di remunerazione e delle tendenze generali del mercato, in termini di *pay-mix*, livelli e sistemi retributivi, al fine di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave. Per tale motivo, Moncler definisce le sue politiche e verifica il suo assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte con il supporto della consulenza su *benchmark* di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute *comparable* sotto il profilo dimensionale e per affinità di *business (peer group)*, nonché sulla base delle migliori prassi di mercato italiane ed internazionali.

Il Comitato ha effettuato un'attività di *benchmarking* retributivo, con l'ausilio di PwC e Korn Ferry, per verificare la competitività del pacchetto retributivo del Presidente/CEO e del *Top Management* del Gruppo sulla base di *panel* di riferimento. Si rinvia a tale riguardo al Paragrafo 9.2 della Relazione.

6. DEROGHE

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, ossia situazioni in cui la deroga alla Politica sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul

mercato, che potrebbero configurarsi a titolo esemplificativo e non esaustivo in quelle di seguito indicate:

- a) necessità di favorire l'ingresso e la fidelizzazione di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo;
- b) necessità di motivare tali figure rispetto a specifici KPI 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;
- c) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, anche di azienda/rami d'azienda), sia di carattere soggettivo (quali mutamenti nella compagine del top management); cambiamenti significativi di scenari socio-economici o comunque il verificarsi, di eventi straordinari e non prevedibili riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, supportato dalle Funzioni *People & Organization* e *Corporate Affairs & Compliance*, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di formulare le proposte di deroga temporanea alla Politica al Consiglio di Amministrazione, il quale è stato individuato come l'organo a cui viene demandata l'approvazione delle deroghe. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, a fronte di modifiche aventi ad oggetto i compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, secondo quanto previsto dalla Procedura OPC. Tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2022-2024 di Moncler ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, 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.

Eventuali deroghe, che possono riguardare uno o più elementi di Politica in materia di Remunerazione, descritti nella presente Relazione, verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.

7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Ai sensi delle disposizioni di legge e dello Statuto, i compensi degli Amministratori per la carica ricoperta sono deliberati dall'Assemblea. Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi (tra i quali vi sono gli Amministratori Indipendenti) è determinata in misura fissa ed è adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio e nei Comitati endo-consiliari. Per gli Amministratori non Esecutivi non sono previsti componenti di incentivazione variabile di breve o di medio-lungo termine né benefit. È invece prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* (cd. D&O) a copertura delle ipotesi inerenti alla responsabilità civile. Non è prevista una distinzione di remunerazione per gli Amministratori Indipendenti.

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è stata determinata dall'Assemblea in data 16 aprile 2019 che ha riconosciuto per ciascun Amministratore non Esecutivo un importo fisso annuale di Euro 40.000 nonché un ulteriore importo fisso di Euro 15.000 per la partecipazione ai singoli Comitati endo-consiliari⁵. Tale determinazione resterà applicabile sino all'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio da parte dell'Assemblea che si riunirà il 21 aprile 2022; in tale occasione l'Assemblea nominerà il nuovo Consiglio e sarà chiamata ad esprimersi sul compenso da attribuire a quest'ultimo. Pertanto, le linee guida di cui alla Politica 2022-2024 saranno applicate dal nuovo Consiglio al quale competerà, sulla base di quanto delibererà l'Assemblea, la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori non Esecutivi e del compenso per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie ed in conformità, appunto, a quanto sarà deliberato dall'Assemblea del 21 aprile 2021.

8. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione del Collegio Sindacale 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.

Per tutti i membri del Collegio Sindacale la remunerazione è composta esclusivamente da una parte fissa e non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Così come per gli Amministratori, anche per i Sindaci è prevista la polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* (cd. D&O).

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.

⁵ L'Assemblea del 22 aprile 2021, a seguito dell'integrazione dell'organo amministrativo (nel contesto della Operazione Stone Island) con la nomina del nuovo Amministratore Carlo Rivetti, ha rideterminato l'importo complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione, per la restante durata in carica, in linea con quanto deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2019. In particolare tale importo è stato rideterminato in massimi Euro 555.000 lordi annui (di cui Euro 20.000 per ciascun Amministratore esecutivo, Euro 40.000 per ciascun Amministratore non esecutivo e ulteriori massimi Euro 15.000 per la partecipazione ai singoli comitati interni al Consiglio).

9. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

9.1 PACCHETTO RETRIBUTIVO

Moncler 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 stakeholder.

COMPONENTE FISSA

Emolumento per la carica / ruolo ricoperto.

Viene definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari nonché al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite.

COMPONENTE VARIABILE

DI BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivo prevede, al raggiungimento degli obiettivi a *target*, un valore pari generalmente al 30%-70% della componente fissa.

L'incentivo massimo conseguibile, a fronte del superamento degli obiettivi a *target*, non può essere comunque superiore al 150% della componente fissa.

DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

L'incentivo prevede, al raggiungimento degli obiettivi a *target*, un valore annualizzato pari al 120%-180% della componente fissa.

L'incentivo massimo non può essere superiore a 1,2 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi *target*.

BENEFIT

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 le polizze vita, le polizze infortuni, le coperture sanitarie integrative nonché l'uso di un'autovettura.

Si segnala che, con riferimento a Carlo Rivetti, Presidente e Amministratore Delegato di Stone Island nonché, a far data dal 22 aprile 2021, Dirigente Strategico di Gruppo e Amministratore non Esecutivo di Moncler, la remunerazione a lui riferibile si compone unicamente della parte fissa, il cui ammontare, definito nel contesto dell'Operazione Stone Island, è in linea con le finalità e i criteri previsti dalla Politica.

9.2 BENCHMARKING RETRIBUTIVO

La politica retributiva del Gruppo Moncler è definita anche in considerazione di un continuo monitoraggio delle prassi di mercato adottate dai *peer* di riferimento, in termini di livelli, sistemi remunerativi e *pay-mix*, con l'obiettivo di garantire la competitività dell'offerta retributiva e consentire al Gruppo di attrarre, trattenerne e motivare le persone chiave.

Il panel di riferimento per il *benchmarking* del Presidente e CEO è stato definito con il supporto di PwC secondo una metodologia che considera criteri quantitativi e di *business* per garantirne la significatività. L'analisi di mercato è stata svolta sulla base dei dati di mercato forniti da Korn Ferry.

Detta metodologia prevede l'applicazione dei seguenti criteri:

- a) dimensione: sono incluse società complessivamente paragonabili a Moncler in termini di ricavi, capitalizzazione e numero di dipendenti del Gruppo;
- b) settore e paese di appartenenza: il *panel* include società quotate europee, con presenza di aziende italiane anche di settori differenti per garantire il corretto bilanciamento geografico del campione;
- c) internazionalità e modello di business: sono incluse società con presenza globale.

Il *panel* utilizzato è composto dalle seguenti società: Burberry Group, Davide Campari, Ferrari, Hermes, Hugo Boss, Pandora, Prada, Puma, Salvatore Ferragamo, The Swatch Group, Tod's.

Il *panel* proposto garantisce:

- a) la comparabilità dimensionale del *peer group* rispetto a Moncler: in termini dimensionali Moncler si colloca sul 46° percentile del panel di riferimento;
- b) la rappresentatività del settore *Fashion & Luxury* tramite l'inclusione di società dimensionalmente comparabili a Moncler;
- c) una rappresentazione equilibrata dal punto di vista geografico, con l'inclusione di aziende italiane comparabili.

La retribuzione complessiva del Presidente e CEO di Moncler è allineata ai valori del quartile superiore del *peer group* di riferimento, coerentemente con i principi della politica retributiva aziendale.

La competitività retributiva per Presidente e CEO nonché del *Top Management* è stata valutata anche con riferimento a un *panel* composto esclusivamente da aziende del settore del lusso; in questo caso, per tenere in considerazione le differenze dimensionali con alcune delle società considerate, il confronto è stato effettuato sulla base del peso organizzativo delle posizioni, calcolato mediante l'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni in uso nel Gruppo Moncler.

Le aziende incluse nel *panel* sono le seguenti: Balenciaga, Bottega Veneta, Burberry Group, Celine, Chanel, Christian Dior, Ermenegildo Zegna, Fendi, Gucci, Hermes, Kering, Loro Piana, Louis Vuitton, LVMH, Prada, Richemont, Saint Laurent, Salvatore Ferragamo, Tod's, Versace.

Il posizionamento retributivo del Presidente e CEO è allineato ai valori del quartile superiore anche con riferimento al *peer group* costituito esclusivamente da aziende del settore del lusso.

9.3 REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa viene determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di *salary review* che interessa tutta la popolazione manageriale.

9.4 REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine (*cash*) ed una componente di lungo termine (azionaria), in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo. La valutazione degli obiettivi di *performance* assegnati per la componente di breve termine è effettuata allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi di *performance* 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.

9.4.1 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Funzione e struttura dell'MBO

La componente variabile di breve termine (cd. MBO) ha una funzione di incentivazione di breve periodo ed ha l'obiettivo di focalizzare il Presidente e CEO, 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. Il sistema connesso all'MBO è volto a remunerare in maniera significativa risultati che eccedono *target* predefiniti, diminuendo il proprio valore quando i *target* non sono raggiunti.

Tale sistema si compone di due dimensioni:

- a) una collettiva, per incentivare *performance* che apportino un incremento di valore per l'azienda;
- b) una individuale, per riconoscere l'apporto di ognuno nell'ambito del proprio diretto perimetro di responsabilità e influenza;

L'incentivo annuo *a target* può variare da un'incidenza di circa il 30%, ad un massimo del 70%, rispetto alla remunerazione fissa.

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 150% della componente fissa.

Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro, al fine di incrementare il potenziale di *attraction* e, quindi, di favorire l'ingresso di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo, ovvero di compensare eventuali perdite di benefici che tali figure possano aver acquisito nel corso della precedente esperienza professionale, può 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 (il cui importo non eccede il 50% della componente fissa).

Obiettivi di *performance*

Lo schema degli MBO è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, nella seduta del 16 marzo 2022.

Gli obiettivi sono focalizzati, in continuità con le precedenti Politiche, sulla *performance* economica e finanziaria del Gruppo nonché su temi di sostenibilità e sull'*engagement* della popolazione aziendale. Di seguito si fornisce una descrizione del contenuto dei KPI che costituiscono la scheda MBO del Presidente e CEO, degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti Strategici.

OBIETTIVO e PESO	DESCRIZIONE
EBIT (*) 30% - 55%	<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 principio contabile IFRS16
FREE CASH FLOW (**) 20% - 30%	Il flusso di cassa come risultante dal rendiconto finanziario consolidato riclassificato indicato nella relazione sulla gestione, sez. "Andamento della Gestione", inclusa nel bilancio consolidato del Gruppo Moncler.
SOSTENIBILITÀ 10%	<p>Questo KPI si riferisce al raggiungimento degli obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 classificati secondo cinque driver: lotta ai cambiamenti climatici, economia circolare, catena di fornitura responsabile, valorizzazione delle diversità e supporto alle comunità.</p> <p>Per ogni obiettivo del Piano sono stati definiti obiettivi annuali intermedi il cui stato di avanzamento è monitorato costantemente tramite un tool informatico di project management.</p>
PEOPLE ENGAGEMENT 5%	Trattasi di un obiettivo connesso ai risultati dell'indagine rivolta ai dipendenti del Gruppo ("MONVoice") avente ad oggetto il grado di soddisfazione della popolazione aziendale. Tale indagine, che è stata introdotta nel 2017 e viene condotta su base annuale, è volta a raccogliere le opinioni, i <i>feedback</i> e le proposte di tutti i dipendenti del Gruppo rispetto ad alcune aree ritenute particolarmente rilevanti per la Società (quali l' <i>engagement</i> , ovvero il coinvolgimento della popolazione aziendale e l' <i>enablement</i> , 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 <i>leaders</i> rispetto alla definizione e attuazione di piani di miglioramento sulle aree evidenziate dall'analisi come più sensibili. I risultati dell'indagine vengono raccolti in forma aggregata attraverso l'uso di una piattaforma esterna alla Società, comparandoli con specifici <i>benchmark</i> internazionali. L'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 <i>stakeholders</i> interni.
STRATEGICI E FINANZIARI DI FUNZIONE 30% - 55%	Trattasi di obiettivi individuali focalizzati sulla <i>performance</i> economico/finanziaria e operativa, sull'efficienza interna, su tematiche relative al modello delle competenze manageriali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

(*) EBIT *reported* (inc. IFRS16)

(**) Pre IFRS 16 e al netto di *Change in Other Curr/Non-Curr Assets/(Liabilities)*

Gli obiettivi di natura economico-finanziaria presentano un *range* di peso pari all'85% - 65%, quelli qualitativi/progettuali pari al 15% - 35%.

Condizioni di *performance*

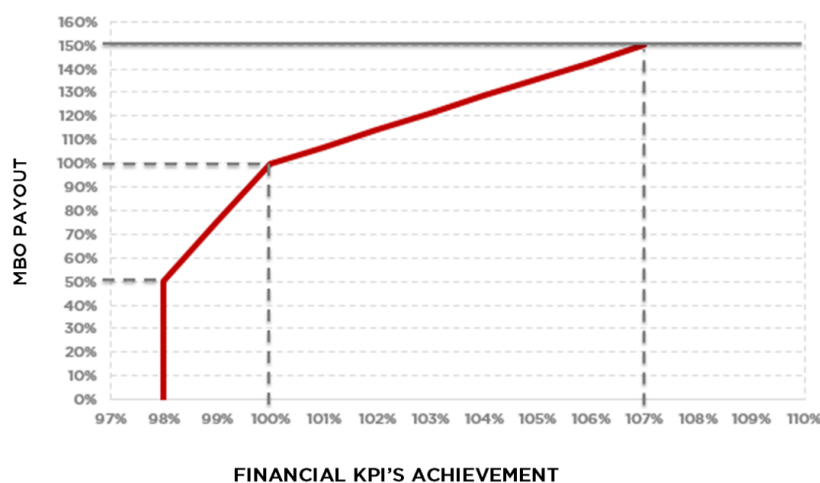
Per incentivare il conseguimento di obiettivi distintivi e incentivare ulteriormente il contributo al risultato aziendale, il sistema MBO prevede l'applicazione dei seguenti due meccanismi:

- a) **Curva di performance:** è applicabile esclusivamente agli indicatori di natura economico-finanziaria (i.e., EBIT e *Free Cash Flow*) e opera a partire dal raggiungimento del livello soglia del 98%. Al conseguimento del livello soglia, l'incentivo, per la parte relativa al singolo indicatore (e quindi in funzione del peso attribuito) viene ridotto al 50%; al conseguimento del livello target l'incentivo non subisce penalizzazioni mentre al superamento del livello target l'incentivo rispetto a ciascun indicatore subisce un incremento che può variare dal 107% al 150%;
- b) **Moltiplicatore:** è legato alla *performance* dell'EBIT di Gruppo nell'anno di riferimento: l'EBIT opera come meccanismo di moltiplicatore sul valore dell'MBO (determinato considerando gli effetti derivanti dalla curva di *performance* di cui sopra, ove applicabile) a partire da un livello di raggiungimento del target del 101%. L'effetto derivante dal meccanismo di moltiplicatore è soggetto ad un *cap* in quanto l'MBO erogato non può eccedere il 150% della remunerazione fissa.

I due meccanismi sopra descritti operano come segue:

DA	A	% PAYOUT
	< 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



CARICA	KPI	LIVELLO DI <i>PAYOUT</i>				
		MINIMO (*)	TARGET	MASSIMO	MOLTIPLICATORE MAX	
Presidente/CEO e Amministratori Esecutivi	55%	EBIT DI GRUPPO	50%	100%	150%	150%
	30%	FREE CASH FLOW	50%	100%	150%	150%
	10%	SOSTENIBILITÀ	50%	100%	100%	150%
	5%	PEOPLE ENGAGEMENT	50%	100%	100%	150%
Dirigenti Strategici (**)	30% - 55%	EBIT DI GRUPPO / MONCLER	50%	100%	150%	150%
	20% - 30%	FREE CASH FLOW	50%	100%	150%	150%
	30% - 45%	FINANZIARI DI FUNZIONE	50%	100%	150%	150%
	10%	SOSTENIBILITÀ	50%	100%	100%	150%
	5%	PEOPLE ENGAGEMENT	50%	100%	100%	150%
	20% - 40%	STRATEGICI DI FUNZIONE	50%	100%	100%	150%

(*) il valore minimo di *payout* è 0; 50% corrisponde alla prima soglia di pagamento

(**) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati in forma aggregata. I KPI riportati non sono assegnati contemporaneamente a tutti i DRS. La tipologia di indicatore e i pesi variano in base al ruolo ricoperto

9.4.2 COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (PIANO DI *PERFORMANCE SHARES 2022*)

Coerentemente con la Politica, anche gli strumenti di incentivazione variabile di lungo periodo sono legati al raggiungimento di specifici obiettivi. In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e sono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio *business* nel medio-lungo periodo.

Il sistema di incentivazione di medio-lungo termine previsto dalla Politica 2022-2024 è rappresentato dal piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares 2022*" (approvato dal Consiglio in data 24 febbraio 2022 con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione) che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti convocata il 21 aprile 2022.

Il Piano 2022 ha ad oggetto l'attribuzione dei "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".

Le caratteristiche essenziali del Piano 2022 sono dettagliate nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti a cui si rimanda, disponibile sul sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione Governance / Assemblea degli Azionisti.

Beneficiari e finalità

Il Piano 2022 è riservato al Presidente e CEO e agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle Società Controllate 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.

Il Piano 2022 persegue gli obiettivi di:

- a) legare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore;
- b) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo Moncler;
- c) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

Caratteristiche

Il Piano 2022 si basa sull'attribuzione gratuita di Azioni; nello specifico, il Piano 2022 prevede l'attribuzione dei "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".

In continuità con il passato, il Piano 2022 prevede un massimo di 3 cicli di attribuzioni annuali di Azioni ad ognuna delle quali corrisponde un periodo triennale di riferimento per le *performance* (*vesting period*), come dettagliato di seguito.

- a) primo ciclo di attribuzione: periodo di *performance* 2022-2024 con attribuzione delle Azioni nel 2025
- b) secondo ciclo di attribuzione: periodo di *performance* 2023-2025 con attribuzione delle Azioni nel 2026
- c) terzo ciclo di attribuzione: periodo di *performance* 2024-2026 con attribuzione delle Azioni nel 2027

KPI

L'effettiva attribuzione delle Azioni è subordinata al livello di *performance* conseguito in relazione ai seguenti KPI:

KPI	DESCRIZIONE
NET INCOME	L'utile netto come risultante dal conto economico consolidato indicato nella relazione sulla gestione, sez. "Andamento della Gestione", incluso nel bilancio consolidato del Gruppo Moncler.
FREE CASH FLOW	Il flusso di cassa come risultante dal rendiconto finanziario consolidato riclassificato indicato nella relazione sulla gestione, sez. "Andamento della Gestione", inclusa nel bilancio consolidato del Gruppo Moncler.

ESG

- a) *Climate Change: carbon neutrality* delle sedi del Gruppo nel mondo raggiunta attraverso il 100% di energia proveniente da fonti rinnovabili, 90% di veicoli del parco auto aziendale a basse emissioni e compensazione delle emissioni residuali non evitabili
- b) *Circular economy*: 25% del *nylon* utilizzato nelle collezioni 2024 sostenibile
- c) *Diversity, Equity & Inclusion*: ottenimento della certificazione *Equal Pay* per il perimetro *headquarter* Moncler

Inoltre, ai fini dell'*over-performance*, è previsto il conseguimento di un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics.

Obiettivi ESG del Piano di *Performance Shares* 2022

A dimostrazione del continuo impegno di Moncler nella creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo a beneficio di tutti gli *stakeholder* e anche tenendo conto delle indicazioni fornite dal mercato nell'ambito dell'attività di *engagement*, anche il nuovo Piano di *Performance Shares* 2022 si compone di un KPI ESG che fa riferimento a 3 importanti sfide valorizzate nel Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 (presente nella Dichiarazione Non Finanziaria disponibile sul sito di Moncler www.monclergroup.com nella Sezione "Sostenibilità"): la *carbon neutrality*, l'utilizzo esteso di *nylon* sostenibile (*nylon* a più basso impatto ambientale rispetto al *nylon* convenzionale; a titolo esemplificativo *nylon* riciclato, *bio-based*) e la promozione della diversità, equità ed inclusione.

- a) *Carbon neutrality*: è il risultato di un processo di monitoraggio, riduzione e compensazione delle emissioni residuali ed inevitabili di CO₂ generate dal Gruppo nella sua gestione operativa diretta nel mondo. In particolare il Gruppo è impegnato ad utilizzare solo energia 100% rinnovabile nelle proprie sedi aziendali e ad avere il 90% del un parco auto aziendale nel mondo costituito da veicoli a basso impatto ambientale, oltre che neutralizzare attraverso progetti certificati sul mercato volontario le emissioni residue non evitabili. La decisione del Gruppo Moncler di diventare *carbon neutral*, rientra nello scope più ampio di ridurre i propri impatti ambientali e contribuire così alla lotta al *climate change* in linea anche con l'adesione all'iniziativa *Science Based Target* che richiede alle aziende di diversi settori di contribuire al contenimento dell'incremento della temperatura globale;
- b) *Nylon* sostenibile: nell'ottica di un'economia sempre più circolare il Gruppo si impegna affinché il 25% del *nylon* utilizzato nelle collezioni 2024 sia sostenibile;
- c) *Certificazione Equal Pay*: il Gruppo ricerca i migliori talenti ed investe nella loro crescita professionale e nella promozione del loro benessere; offre un ambiente di lavoro sicuro, meritocratico e stimolante, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di meglio esprimere le proprie capacità, potenzialità e la propria unicità. In quest'ottica l'azienda si è impegnata ad ottenere, entro il 2024, per il perimetro *headquarter* Moncler, la certificazione *Equal Pay* relativa all'equità retributiva tra donne e uomini.

Inoltre, il Piano di *Performance Shares* 2022 arricchisce il KPI ESG con l'introduzione di un ulteriore obiettivo (che opera ai fini dell'*over-performance*) che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics. In particolare tale obiettivo è connesso all'inclusione di Moncler all'interno dell'indice *Dow Jones Sustainability World* o *Europe* o, in alternativa, all'ottenimento di un punteggio A- o A da parte del CDP *Climate Change* o all'ottenimento di un *rating* A o AA o AAA da parte di MSCI Research piuttosto che il riconoscimento da parte di Sustainalytics dell'*Industry Top-Rated Badge* o *Regional Top Rated badge*.

Condizioni di *performance*

Per ciascuno degli obiettivi è fissato un livello minimo, target e massimo sulla base dei quali verrà misurato il livello di raggiungimento dei risultati. Per tutti gli obiettivi il conseguimento dei risultati intermedi tra il livello minimo e quello target e tra il livello target e quello massimo determinano l'assegnazione di un numero di Azioni calcolata su base proporzionale. Il conseguimento di risultati inferiori al livello minimo rispetto al singolo obiettivo comporta la mancata attribuzione di Azioni per la singola condizione di *performance* a cui tale risultato si riferisce. Le condizioni di *performance* operano infatti in maniera indipendente l'una dall'altra. In caso di superamento del livello *target*, l'incentivo erogato (proporzionalmente al peso attribuito al relativo obiettivo) subirà una variazione positiva ed il livello di *payout* potrà arrivare sino al 120%.

Soglia di accesso (che determina un *payout* dell'80%):

- per gli indicatori economico finanziari corrisponde al raggiungimento del 90% del target fissato;
- per il KPI ESG corrisponde al raggiungimento di almeno due obiettivi ESG (*Carbon neutrality*, nylon sostenibile e certificazione *Equal Pay*) nel periodo di riferimento.

Payout massimo (*cap* al 120%):

- per gli indicatori economico finanziari opera al raggiungimento del 105% del *target* fissato,
- per il KPI ESG opera al raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (*Carbon neutrality*, nylon sostenibile e certificazione *Equal Pay*) nel periodo di riferimento e a fronte dell'ottenimento di almeno un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics in tutti e tre gli anni consecutivi

La struttura e la relativa scala di *performance* del Piano 2022 che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea è rappresentata di seguito.

KPI	PESO (%)		PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)		
			MINIMO (***)	KPI TARGET	MASSIMO
NET INCOME (*)	70	Performance	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		Payout	80	100	120
FREE CASH FLOW (**)	15	Performance	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		Payout	80	100	120

KPI	PESO (%)	PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)		
		MINIMO (***)	KPI TARGET	MASSIMO

ESG	15	Performance	Raggiungimento di almeno due obiettivi ESG (<i>Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (<i>Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (<i>Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento e ottenimento di un'alta valutazione della performance di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di rating ESG
		Payout	80	100	120

(*) Pre IFRS 16

(**) Pre IFRS 16 e al netto di *Change in Other Curr/Non-Curr Assets/(Liabilities)*

(***) Il valore minimo di *payout* è 0; l'80% corrisponde alla prima soglia di pagamento

Il *payout* potenziale, calcolato al momento dell'assegnazione delle Azioni, in termini di percentuale del *base salary* è pari a quanto riportato di seguito:

Ruolo	Payout 0%	Payout 80%	Payout 100%	Payout 120%
Presidente e CEO	0%	133%	167%	200%
Amministratori Esecutivi	0%	99% - 126%	124% - 158%	148% - 189%
DRS	0%	125%	157%	188%

Lock-up

Rispetto alle Azioni di cui al *Piano di Performance Shares 2022* da assegnare al Presidente e CEO, agli Amministratori Esecutivi e ai DRS opera un vincolo di *lock-up*. Nello specifico, detti beneficiari, hanno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente:

- un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato (per il Presidente e CEO e gli Amministratori Esecutivi); e
- un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione (per i DRS)

al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

Le Azioni sono, pertanto, soggette a vincolo di inalienabilità sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Qualora i beneficiari (siano essi Amministratori Esecutivi o Dirigenti Strategici) siano 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.

Cambio di controllo

Al ricorrere, prima della data di assegnazione delle Azioni, di taluni eventi straordinari (cambio di controllo, promozione di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle Azioni di Moncler, revoca dalla quotazione delle Azioni di Moncler dal MTA (*delisting*)), i beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2022 avranno diritto di richiedere l'assegnazione in via anticipata di un numero di Azioni da determinarsi *pro rata temporis*, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *Performance* da parte del Consiglio di Amministrazione secondo i termini e le condizioni di dettaglio previste dal regolamento del Piano di *Performance Shares* 2022.

Cessazione del rapporto

L'attribuzione ai beneficiari dei c.d. Diritti Moncler (e, ove del caso, l'assegnazione delle Azioni) è subordinata, tra le altre cose, alla condizione che il beneficiario sia titolare di un rapporto di amministrazione, di lavoro subordinato o di collaborazione o di consulenza con Moncler o una delle Società Controllate. Il regolamento del Piano di *Performance Shares* 2022 stabilisce, con riferimento alle diverse tipologie di rapporto, i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione dello stesso, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire. Il regolamento prevede pertanto ipotesi di c.d. *good leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, il raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico anticipato, la scadenza del mandato o il decesso del beneficiario) e di c.d. *bad leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la cessazione del rapporto in caso di recesso unilaterale da parte di Moncler, la revoca per giusta causa del beneficiario dalla carica ovvero la rinuncia da parte dello stesso all'incarico). In particolare, a fronte del verificarsi di tali ultime ipotesi (*bad leaver*), e secondo le modalità specificatamente previste in relazione a ciascuna di esse dal regolamento, il beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti Moncler attribuiti che dovranno ritenersi estinti e nessun risarcimento e/o indennizzo sarà dovuto da Moncler per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai beneficiari. Nelle ipotesi di cessazione del rapporto come *good leaver* il beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare dei diritti in relazione ai Diritti Moncler secondo un criterio *pro rata temporis*.

9.4.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE IN ESSERE

I piani di incentivazione azionaria, approvati dall'Assemblea di Moncler che trovano applicazione alla data della Relazione sono:

- a) il Piano di *Performance Shares* 2018-2020 (il Piano 2018-2020) avente ad oggetto l'attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, all'assegnazione di una Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Il Piano 2018 – 2020 subordina l'assegnazione delle azioni Moncler al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EPS (*Earning Per Share*) consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento. L'assegnazione delle Azioni di cui al primo ciclo del Piano 2018-2020 (relativo al periodo di *performance* 2018-2020) ha avuto luogo a febbraio 2021 mentre quella del secondo ciclo (relativo al periodo di

performance 2019-2021) avrà luogo, subordinatamente al raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, a febbraio 2022

- b) il Piano di *Performance Shares* 2020 (il Piano 2020) avente ad oggetto l'attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, all'assegnazione di una azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Il Piano 2020 subordina l'assegnazione delle azioni 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. Rispetto all'indicatore ESG e, in particolare, all'obiettivo concernente la *performance* di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index* (rilevante ai fini dell'*over-performance*), si segnala che nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha determinato che l'*over-performance* del 20% trovi applicazione in misura pari ad un terzo per ciascun anno di inclusione di Moncler nel *Dow Jones Sustainability Index*. L'assegnazione delle Azioni di cui al primo ciclo (relativo al periodo di *performance* 2020-2022) ed al secondo ciclo (relativo al periodo di *performance* 2021-2023) avrà luogo, subordinatamente del raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, rispettivamente nel 2023 e nel 2024.

La documentazione relativa al Piano 2018-2020 ed al Piano 2020 è disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione *Governance* / Remunerazione, nella quale sono presenti anche i relativi Documenti Informativi redatti ex Art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti che forniscono le relative caratteristiche essenziali.

10 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O PER IL SUO MANCATO RINNOVO (C.D. ACCORDI DI *PARACHUTE*) E PATTI DI NON CONCORRENZA

Indennità

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, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Detti accordi devono essere definiti alla luce delle motivazioni sottostanti alla cessazione anticipata del rapporto. In particolare, le indennità possono essere previste nei seguenti casi:

- a) revoca dell'Amministratore dalla carica in assenza di una giusta causa (comprese le ipotesi in cui la cessazione della carica sia in conseguenza della decadenza del Consiglio di Amministrazione per effetto della attivazione della clausola *simul stabunt simul cadent* di cui allo Statuto o di operazioni societarie quali, inter alia, fusioni, scorpori, scissioni);
- b) mancata rinomina dell'Amministratore a seguito della scadenza del mandato;
- c) cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società per ragioni di natura oggettiva;
- d) risoluzione consensuale del rapporto.

L'indennità viene 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.

In linea con quanto previsto dalla raccomandazione 31, lett. c) del Codice di *Corporate Governance*, la Società si riserva in ogni caso 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 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.

In secondo luogo, la Politica prevede la possibilità di erogare trattamenti di fine mandato nel caso di cessazione del mandato da parte del relativo beneficiario.

Patti di non concorrenza

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza nei confronti di Manager, Dirigenti, nonché degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedono (i) una durata massima di 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.

Alla data della presente Relazione, l'ammontare complessivo riferibile al *parachute* e al patto di non concorrenza in essere con Roberto Eggs non supera le due annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti). Tale *cap* risulta in linea con le previsioni della presente Politica di Remunerazione che prevede che tale limite possa essere superato soltanto per effetto delle previsioni di legge applicabili e/o in esecuzione del contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento.

10.1 AMMINISTRATORE ESECUTIVO/ CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER

Il contratto tra la Società e Roberto Eggs, Amministratore Esecutivo nonché *Chief Business Strategy & Global Market Officer* ai sensi del quale viene disciplinato il suo rapporto di amministrazione con la Società sino al 31 dicembre 2024 prevede:

- a) l'erogazione 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;
- 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.

10.2 DIRIGENTE STRATEGICO

Il rapporto di amministrazione tra la Società e un Dirigente Strategico, ai sensi del quale viene disciplinato il suo rapporto di amministrazione con la controllata Industries sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio di Industries al 31 dicembre 2023, prevede:

- a) di un importo pari a Euro 1.035.000 in caso di (i) revoca in assenza di una giusta causa; o (ii) mancata rinomina a seguito della scadenza dell'attuale mandato (in scadenza alla

data di approvazione del bilancio di Industries al 31 dicembre 2023) (*parachute*) salvo che il contratto non venga sostituito in corso di mandato o alla scadenza dello stesso da un diverso contratto ai medesimi termini e condizioni (e.g., da un contratto di lavoro subordinato). Tale importo non è superiore alle 2 annualità del compenso fisso.

- b) in caso di cessazione del contratto per mancato rinnovo 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 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.

10.3 DIRIGENTE STRATEGICO/PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO DI SPW

Il contratto tra la controllata Stone Island e Carlo Rivetti, Dirigente Strategico e Amministratore non Esecutivo di Moncler nonché Presidente e Amministratore Delegato di SPW, ai sensi del quale viene disciplinato il suo rapporto di amministrazione con la controllata Stone Island sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio relativo all'anno 2023, prevede:

- a) in caso di revoca dalla carica di Presidente e Amministratore Delegato di SPW, prima della scadenza del contratto, in assenza di giusta causa o di rinuncia alla carica, sempre prima della scadenza del contratto, per giusta causa, l'erogazione di un importo lordo a titolo di penale per l'anticipata revoca ex Art. 1382 Cod. Civ. pari al compenso annuo cui avrebbe avuto diritto, calcolato a decorrere dalla data di effettiva cessazione e fino alla scadenza;
- b) in caso di revoca della carica intervenuta prima della scadenza per giusta causa, l'erogazione del compenso annuo maturato fino alla data di effettiva cessazione e non ancora corrisposto, fermo restando il diritto di SPW ad agire per vedersi riconosciuti eventuali ulteriori danni;
- c) un patto di non concorrenza di 2 anni dalla data di cessazione della carica in caso di *good leaver* o 4 anni in caso di *bad leaver*. La durata di 2 anni (rispetto alla durata annuale prevista dalla Politica) si giustifica in considerazione del fatto che, come indicato nel Paragrafo 9.1 il contratto con Carlo Rivetti è stato definito nell'ambito della Operazione Stone Island

11. MECCANISMI DI *CLAW BACK* / *MALUS*

Il sistema incentivante di breve termine (MBO) e di lungo termine (LTI) prevede meccanismi di *claw back/malus*, così come previsto dal Codice di *Corporate Governance* nella raccomandazione 31, lett. c dell'Art. 5.

In particolare è previsto che la Società possa chiedere la restituzione in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione (o di trattenere componenti oggetto di differimento) la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

12. LA POLITICA E I NOSTRI DIPENDENTI

La Politica si compone di strumenti e logiche applicabili 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 del Gruppo e al rafforzamento dei suoi interessi e obiettivi a lungo termine tra i quali vi è la sostenibilità. 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. 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. Si rinvia per ulteriori informazioni alla Dichiarazione Non Finanziaria 2021 disponibile sul sito www.monclergroup.com, nella Sezione "Sostenibilità".

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* 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.

L'83% della popolazione eleggibile, composta da *professional, manager, executive* e *senior executive*, beneficia di una remunerazione che 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 nonché ambientale e sociale, valutati sulla base di un sistema di *balance score card* e strettamente legati ai progetti strategici della Società.

Moncler assicura inoltre:

- a) un ambiente di lavoro sicuro, equo, inclusivo, funzionale e piacevole: nelle sedi e nei negozi del Gruppo vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza;
- 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 è focalizzata, tra l'altro, a promuovere i principi di diversità, equità e inclusione rispetto ai quali la Società ha assunto obiettivi specifici legati alla valorizzazione delle persone, al ridisegno delle modalità di lavoro inclusive e all'incoraggiamento delle molteplicità.

Diversity, Equity & Inclusion

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, Equity & Inclusion* (D,E&I). A tal fine è stato istituito a gennaio 2021 il Comitato per la Diversità, Equità e Inclusione presieduto dal *Chief Corporate and Communications Officer*, e composto dalle Funzioni *People & Organization, Legal Affairs, Sustainability, Marketing & Communication* e dai *President* delle *Region* e dall'*Art Director* di Stone Island. 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, Equità 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, Equity & Inclusion*, definendo adeguate *policy* e linee guida, proponendo adeguati piani di formazione, 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 esprimersi liberamente, 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 la differenza tra generi, il peso percentuale delle donne sul totale dell'organico è predominante in tutte le aree geografiche. La presenza femminile si attesta, infatti, al 70% sulla popolazione globale e al 52% a livello di *management*. Le donne, inoltre, rappresentano il 71% della popolazione a tempo indeterminato e il 63% di quella a tempo determinato. Il 70% dei contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2021 sono di donne (126). Nel 2021 l'incidenza delle donne con contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno sul totale della popolazione a tempo indeterminato è stata del 66%.

Si ricorda inoltre che il KPI ESG del Piano di *Performance Shares 2022* prevede tra gli obiettivi l'ottenimento per il perimetro *headquarter* Moncler della certificazione *Equal Pay* relativa all'equità retributiva tra donne e uomini.

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 contemperando 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 2021, i dipendenti diversamente abili in Italia, Romania, Francia, Giappone e Sud Corea erano 74. 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.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021

1. INTRODUZIONE

Di seguito viene fornita la descrizione delle voci che compongono i compensi corrisposti ai destinatari della Politica nell'Esercizio. Sono inoltre rappresentati i risultati 2021 a fronte degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione di Moncler e che determineranno gli incentivi che saranno erogati nel corso del 2022.

Le remunerazioni sono coerenti con la Politica dell'esercizio di riferimento (2021) anche e in particolare in termini di coerenza tra remunerazioni variabili maturate e grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'attuazione della Politica, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione, in conformità a quanto raccomandato nell'Art. 5, comma 25, del Codice di Corporate Governance, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2021 è così risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay mix*.

Nell'attuazione della Politica 2020-2021 il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dall'Assemblea del 22 aprile 2021 sulla Sezione II della Relazione, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 70,161% del capitale presente, come rappresentato nel Paragrafo 3 della Sezione I della Relazione.

In conformità a quanto previsto dall'Art. 123-ter, comma 8-*bis* del TUF, la società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio (KPMG S.p.A.) ha correttamente verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

Ai fini della presente Sezione si segnala che:

- (i) 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 relativo all'Esercizio. Sono Amministratori Esecutivi alla data della Relazione:
 - a. Remo Ruffini, Presidente e CEO di Moncler;
 - b. Roberto Eggs, Amministratore Esecutivo di Moncler e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* di Gruppo (tale ruolo è stato assunto a giugno 2021 e sostituisce quello precedente di *Chief Marketing & Operating Officer*);
 - c. Luciano Santel, Amministratore Esecutivo di Moncler e *Chief Corporate & Supply Officer* di Gruppo nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari *ex Art. 154-bis* del TUF;
- (ii) 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;
- (iii) i **DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE** in carica alla data della Relazione sono:
 - a. Francesca Bacci, *Operations & Supply Chain Director*;
 - b. Gino Fisanotti, *Chief Brand Officer* a partire dal 7 giugno 2021;
 - c. Carlo Rivetti, Presidente e Amministratore Delegato di SPW e, dal 22 aprile 2021, Amministratore non Esecutivo di Moncler;
 - d. Andrea Tieghi, *Senior Director of WW Retail Business and Development*.

Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche compongono il Comitato Strategico.

2 PAY MIX

2.1 Presidente e CEO e Amministratori Esecutivi

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

	Proporzione compensi fissi e variabili (*)		
	Compensi fissi	Compensi variabili di breve termine	Compensi variabili di lungo termine
Presidente e Amministratore Delegato	27%	30%	43%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Business Strategy & Global Market Officer</i>	27%	23%	49%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Corporate & Supply Officer</i>	23%	23%	54%

(*) 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*.

2.2 Dirigenti Strategici

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 medio-lungo termine
3 Dirigenti con Responsabilità strategiche	29%	22%	49%

(*) 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*.

3. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2019:

- a) a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 40.000;
- b) ai membri dei Comitati endo-consiliari di Moncler sono stati erogati i compensi aggiuntivi pari ad Euro 15.000 lordi annui per la partecipazione a ciascun Comitato.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'Esercizio è riportato nella Tabella 1. La Tabella 4 riporta le partecipazioni possedute dai soggetti considerati.

4 PRESIDENTE E CEO E AMMINISTRATORI ESECUTIVI

4.1 PRESIDENTE E CEO

Il Presidente e CEO, Remo Ruffini, nel 2021 ha percepito complessivamente Euro 2.876.443 come meglio illustrato di seguito. Si segnala che per l'Esercizio Remo Ruffini ha rinunciato alla corresponsione di parte della propria remunerazione fissa e variabile a *target* per un valore pari rispettivamente all'11% e 23%. A tale riguardo si ricorda che nel 2020, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, Remo Ruffini (nonché gli Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici) nella prima fase dell'emergenza ha rinunciato per l'esercizio 2020 alla componente variabile di breve periodo della remunerazione (MBO), anche come segno di solidarietà nei confronti dell'azienda e dei propri dipendenti. Inoltre Remo Ruffini ha destinato integralmente il proprio compenso fisso, sempre relativo al 2020, ad iniziative benefiche nell'ambito dell'emergenza Covid-19 e ha rinunciato alla sua designazione nel 2020 quale beneficiario del Piano di *Performance Shares* 2020 (primo ciclo), di cui è stato designato beneficiario nell'Esercizio (per il secondo ciclo).

Remunerazione fissa

I compensi fissi per il Presidente e CEO ammontano ad Euro 1.363.846 di cui 1.349.973 percepiti da Moncler, 10.000 da Industries e 3.874 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2021

Tale compenso ammonta ad Euro 1.500.000 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2021, come riportato nel Paragrafo 7, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nel 2021 sono state assegnate al Presidente e CEO 223.707 Azioni nell'ambito del Piano 2018-2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 18 febbraio 2021, previa disamina e parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto.

In secondo luogo, il Presidente e CEO è beneficiario del secondo ciclo del Piano 2020 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 140.845 Diritti Moncler a seguito della delibera assunta dal Consiglio in data 14 giugno 2021 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Benefit

I benefit includono l'autovettura per un valore di Euro 12.596, di cui 3.499 percepiti a Moncler e 9.097 da Industries.

4.2 AMMINISTRATORE ESECUTIVO E CHIEF CORPORATE & SUPPLY OFFICER

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel, nel 2021 ha percepito complessivamente Euro 1.715.195, come meglio illustrato di seguito.

Si segnala che, nell'ambito dell'attività di *salary review* condotta rispetto al pacchetto remunerativo del *Top Management*, previa proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio in data 14 giugno 2021, sono stati apportati adeguamenti rispetto alla componente fissa e variabile di breve termine (MBO) a favore di Luciano Santel, in considerazione dell'esigenza di adeguare il suo livello retributivo ai riferimenti di mercato applicabili.

Remunerazione fissa

I compensi fissi ammontano ad Euro 834.942 di cui 641.068 percepiti da Moncler 190.00 da Industries e 3.874 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2021

Tale compenso ammonta ad Euro 858.313 (di cui Euro 710.158 percepiti da Moncler e Euro 148.155 da Industries) ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2021, come riportato nel Paragrafo 7, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nel 2021 gli sono state assegnate 142.036 Azioni nell'ambito del Piano 2018-2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 18 febbraio 2021, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto.

In secondo luogo, Luciano Santel è beneficiario del primo ciclo del Piano 2020 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 120.265 Diritti Moncler, a seguito della delibera assunta dal Consiglio in data 11 giugno 2020 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Benefit

I benefit includono l'autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore di Euro 21.940, di cui 6.693 percepiti a Moncler e 15.247 da Industries.

4.3 AMMINISTRATORE ESECUTIVO E CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market*, Roberto Eggs, nel 2021 ha percepito complessivamente Euro 2.295.665, come meglio illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

I compensi fissi ammontano ad Euro 1.221.874 di cui 1.218.000 percepiti da Moncler e 3.874 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2021

Tale compenso ammonta ad Euro 1.058.250 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2021, come riportato nel successivo Paragrafo 7, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nel 2021 gli sono state assegnate 142.036 Azioni nell'ambito del Piano 2018-2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 18 febbraio 2021, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto.

In secondo luogo, Roberto Eggs è beneficiario del primo e secondo ciclo del Piano 2020 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti rispettivamente 120.265 e 17.794 Diritti Moncler, a seguito delle delibere assunte dal Consiglio in data 11 giugno 2020 e 14 giugno 2021 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Benefit

I benefit includono l'autovettura, la polizza infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore di Euro 15.541.

5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

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

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'Esercizio è riportato nella Tabella 1.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci ad eccezione della polizza assicurativa.

6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI

I DRS hanno percepito, complessivamente, 2.584.397 Euro di cui:

- a) Compensi fissi: 1.424.000;
- b) Compenso variabile annuale (MBO 2021): 1.126.862;
- c) Compenso variabile di medio-lungo termine (LTI): Nel 2021 sono state assegnate 142.036 Azioni nell'ambito del Piano 2018-2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 18 febbraio 2021, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto. In secondo luogo, i DRS sono beneficiari del primo e del secondo ciclo del Piano 2020 nell'ambito del quale sono stati attribuiti rispettivamente 120.265 e 46.263 Diritti Moncler, a seguito delle delibere assunte dal Consiglio in data 11 giugno 2020 e 14 giugno 2021 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione;
- d) Benefit: includono l'autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore di Euro 33.535.

Si segnala che nel corso dell'Esercizio è stato previsto un adeguamento retributivo per un Dirigente Strategico rispetto alla componente fissa e variabile di breve termine (MBO), tenendo conto delle evidenze di *benchmark* di mercato.

7 MBO 2021

Rispetto allo schema MBO 2021 di cui alla Politica 2020-2021, si segnala che, in considerazione dell'inclusione di SPW all'interno del perimetro di Gruppo a partire dal 31 marzo 2021, il Consiglio, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, ha determinato di riflettere in due indicatori diversi la *performance* dell'EBIT di, rispettivamente, Moncler e Stone Island aventi un peso del, rispettivamente, 45% e 10% (rispetto al 55% inizialmente attribuito solamente all'EBIT di Moncler). Al valore dell'incentivo è stato poi applicato il moltiplicatore connesso alla *performance* dell'EBIT di Moncler.

7.1 MBO 2021 del Presidente/CEO e degli Amministratori Esecutivi

Relativamente al raggiungimento degli obiettivi riferibili agli MBO, si premette che, nella valutazione del *Business Plan* e degli obiettivi finanziari ivi contenuti, il Consiglio analizza anche le previsioni che il mercato finanziario esprime in merito ai risultati futuri della Società, c.d. *consensus*. Il Consiglio verifica che il *Business Plan* non si discosti significativamente dal *consensus* e, se ciò accade, valuta con il *Management* gli eventuali scostamenti.

Ciò premesso, di seguito viene riportato il livello di raggiungimento dei KPI, la percentuale di *payout* (determinata dall'applicazione della curva di *performance*) nonché quella del moltiplicatore (connesso alla *performance* dell'EBIT di Moncler).

CARICA	PESO	KPI	LIVELLO DI PAYOUT					
			% <i>Achiev.</i>	% <i>Payout</i>	% <i>Moltip.</i>	CEO	<i>Chief Corporat e & Supply Officer</i>	<i>Chief Business Strategy & Global Officer</i>
Presidente/ CEO e Amm. Esecutivi	45%	EBIT MONCLER	125%	150%	150%	775.048	410.603	506.250
	10%	EBIT STONE ISLAND	105%	136%	150%	156.158	82.729	102.000
	30%	<i>FREE CASH FLOW</i>	162%	150%	150%	516.699	273.736	337.500
	10%	SOSTENIBILITÀ	100%	100%	150%	114.822	60.830	75.000
	5%	<i>PEOPLE ENGAGEMENT</i>	100%	100%	150%	57.411	30.415	37.500
						1.620.137	858.313	1.058.250

Cap 100% della retribuzione fissa 1.500.000

7.2 MBO 2021 dei DRS

Di seguito viene riportato il livello di raggiungimento dei KPI, la percentuale di *payout* (determinata dall'applicazione della curva di performance) nonché quella del moltiplicatore (connesso alla *performance* dell'EBIT di Moncler).

CARICA	PESO	KPI	LIVELLO DI PAYOUT			
			% <i>Achiev.</i>	% <i>Payout</i>	% <i>Multipli</i>	<i>Payout</i>
Dirigenti strategici	55% - 25%	EBIT MONCLER	125%	150%	150%	465.832
	5%	EBIT STONE ISLAND	105%	136%	150%	17.850
	30% - 20%	<i>FREE CASH FLOW</i>	162%	150%	150%	215.285
	35%	FINANZIARI DI FUNZIONE	100% - 180%	100% - 150%	150%	251.947
	10%	SOSTENIBILITÀ	100%	100%	150%	82.609
	5%	<i>PEOPLE ENGAGEMENT</i>	100%	100%	150%	41.304
	20%	STRATEGICI DI FUNZIONE	100%	100%	150%	52.035
						1.126.862

8. 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 non sono state corrisposte indennità o altri benefici per la cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto lavorativo.

9. MALUSE CLAW-BACK

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

10. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Società, nel corso dell'Esercizio, ha applicato una deroga alla Politica di Remunerazione estendendo l'applicabilità dell'istituto del trattamento di fine mandato (il TFM) ad un Dirigente Strategico legato al Gruppo da un rapporto di amministrazione.

Il valore lordo di detto TFM è equivalente a quello che il Dirigente Strategico avrebbe percepito se fosse stato assunto quale dipendente del Gruppo. Il TFM può essere erogato alla cessazione del mandato e il relativo importo ammonta a Euro 72.000 per ciascun anno di mandato svolto.

La proposta di introduzione del TFM 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 rilevanza strategica del ruolo ricoperto dal Dirigente Strategico.

11. VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, I RISULTATI DEL GRUPPO E LA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO

La tabella sottostante mostra la variazione della remunerazione complessiva corrisposta agli Amministratori e Sindaci Effettivi di Moncler in carica alla data della Relazione, le *performance* economiche di Moncler in termini di EBIT e la remunerazione annua lorda dei dipendenti a tempo pieno nel biennio 2019-2021.

A tal fine è stata considerata 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.

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021
Remo Ruffini	Presidente/CEO	-36,5% ⁶	20,1% ⁷
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	-19,0% ⁸	19,0% ⁹
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	-0,8% ¹⁰	22,6% ¹¹
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	0,00%	0,0%
Marco De Benedetti	Amministratore Indipendente	-5,9% ¹²	0,0%
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	0,00%	0,0%
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	40,9% ¹³	0,0%
Virginie Morgon	Amministratore Indipendente	11,8% ¹⁴	0,0%
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	0,00%	0,0%
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	0,00%	0,0%
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	0,00%	0,0%
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	- ¹⁵	NA
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	0,00%	0,0%
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo	NA	80,3% ¹⁶
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo	NA	80,3% ¹⁷
Mediana remunerazione annua lorda totale dipendenti¹⁸		-8,2%	16,6% ¹⁹
EBIT ²⁰Adjusted		-24,9%	44,0%

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

7 Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020.

8 Tale variazione consegue alla rinuncia per l'esercizio 2020 alla componente variabile di breve periodo della remunerazione, nonché al calcolo del *fair value* del secondo ciclo (2017-2019) del Piano di *Performance Share* 2016-2018, considerato *pro rata temporis* nel 2020.

9 Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020.

10 Tale variazione consegue alle modifiche apportate in data 1° novembre 2020 agli emolumenti percepiti da Industries e da Moncler a seguito della cessazione del contratto di dirigenza tra Luciano Santel ed Industries. Si ricorda che a fronte di tali modifiche retributive il costo aziendale è rimasto invariato in virtù della diminuzione dei costi contributivi associati alla cessazione del rapporto di lavoro come dipendente. Inoltre la variazione consegue alla rinuncia per l'esercizio 2020 alla componente variabile di breve periodo della remunerazione.

11 Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020 e alla revisione retributiva approvata dal Consiglio in data 14 giugno 2021.

12 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).

13 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).

14 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*.

15 Carlo Rivetti è stato nominato membro del Consiglio di Moncler il 22 aprile 2021.

16 Tale variazione consegue all'assunzione della carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale a partire dal 11 giugno 2020.

17 Tale variazione consegue all'assunzione della carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale a partire dal 11 giugno 2020.

18 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.

19 Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 inclusivo di *over-performance* (che non ha trovato applicazione nell'anno 2020).

20 Pre IFRS 16, *adjusted*.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione e di controllo e ai 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 ²¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²³					
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.349.973 ²⁴	-		1.500.000	3.499		2.853.472	2.110.850	
	Compensi da controllate e collegate			13.874 ²⁵				9.097		22.971		
	Totale			1.363.846	-	-	1.500.000	12.596		2.876.443	2.110.850	
Marco De Benedetti	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 ²⁶					70.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	30.000					70.000		
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	2021	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		
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									

21 I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa.

22 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*.

23 L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2022, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

24 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler e Euro 1.329.973 calcolati *pro rata temporis* dal 1° giugno 2021 a seguito della rinuncia a parte del compenso percepito da Moncler.

25 Di cui Euro 10.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Industries e Euro 3.874 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear calcolato *pro rata temporis* dalla data di nomina quale Amministratore di Stone Island.

26 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.

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 ²¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²³					
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.218.000 ²⁷	-		1.058.250	15.541		2.291.791	185.573	
	Compensi da controllate e collegate			3.874 ²⁸			-			3.874	2.045.555	
	Totale			1.221.874	-	-	1.058.250	15.541	-	2.295.665	2.231.129	
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 ²⁹					55.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	15.000					55.000		
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 ³⁰					55.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	15.000					55.000		
Virgine Morgon	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	15.000 ³¹					55.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	15.000					55.000		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									

27 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

28 Compenso per la carica di Consigliere di Sportswear, calcolato *pro rata temporis* dalla data di nomina quale Amministratore di Stone Island.

29 Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

30 Compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler.

31 Compenso per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

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 ²¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²³					
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 ³²					70.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	30.000					70.000		
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	2021	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		
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			40.000	30.000 ³³					70.000		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			40.000	30.000					70.000		
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	A partire dal 22 aprile 2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			27.726 ³⁴						27.726		
	Compensi da controllate e collegate			261.649 ³⁵						261.649		
	Totale			289.375						289.375		
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	2021	Approvazione bilancio 31/12/2021									

32 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.

33 Di cui Euro 15.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 15.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

34 Compenso per la carica di Amministratore non esecutivo di Moncler, calcolato *pro rata temporis* dalla data della nomina quale Amministratore di Moncler).

35 Di cui Euro 3.874 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear ed Euro 257.775 per il ruolo di Presidente e Amministratore Delegato calcolati *pro rata temporis* dalla data di nomina e di attribuzione della carica.

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 ²¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²³					
	Compensi nella società che redige il bilancio			641.068 ³⁶	-		710.158	6.693		1.357.919		
	Compensi da controllate e collegate			193.874 ³⁷			148.155	15.247		357.276	2.045.559	
	Totale			834.942	-	-	858.313	21.940		1.715.195	2.045.559	
Riccardo Losi	Presidente	2021	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		
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	2021	Approvazione bilancio 31/12/2022									
	Compensi nella società che redige il bilancio			41.000						41.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			41.000						41.000		
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	2021	Approvazione bilancio 31/12/2022									
	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)		2020	Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio									-		
	Compensi da controllate e collegate			1.424.000			1.126.862	33.535		2.584.397	2.528.022	
	Totale			1.424.000	-	-	1.126.862	33.535		2.584.397	2.528.022	

36 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler e Euro 621.069 calcolati *pro rata temporis* dal 1° giugno 2021 a seguito dell'aumento apportato al compenso percepito da Moncler.

37 Di cui Euro 3.874 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear, calcolato *pro rata temporis* dalla data di nomina quale Amministratore di Stone Island.

Tabella 3 A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei 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 ³⁸	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting ³⁹	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 ⁴⁰	
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Performance e Share 2020-2022, II ciclo												
			Compensi nella società che redige il bilancio			140.845	7.498.588		14/06/2021	57,12				2.110.850
			Compensi da controllate o collegate											
			Totale			140.845	7.498.588							2.110.850
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance e Share 2020-2022												
			Compensi nella società che redige il bilancio											
			Compensi da controllate o collegate	120.265										2.045.555
			Totale	120.265										2.045.555
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance												

38 I diritti attribuiti nell'ambito del "Piano di Performance Shares 2020" (I e II ciclo) sono soggetti ad un periodo di *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato, così come specificato nel Paragrafo 9.4.3 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.

39 I diritti attribuiti nell'ambito del "Piano di Performance Shares 2020" (I e II ciclo) sono soggetti ad un periodo di *vesting* triennale; il loro esercizio è subordinato, così come specificato nel Paragrafo 9.4.3 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.

40 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*.

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 ³⁸	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting ³⁹	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 ⁴⁰
		e Share 2020-2022, Il ciclo											
		Compensi nella società che redige il bilancio			17.794	947.353		14/06/2021	57,12				185.573
		Compensi da controllate o collegate											
		Totale			17.794	947.353							185.573
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performanc e Share</i> 2020											
		Compensi nella società che redige il bilancio											
		Compensi da controllate o collegate	120.265										2.045.555
		Totale	120.265										2.045.555
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Piano di <i>Performanc e Shares</i> 2020											
		Compensi nella società che redige il bilancio											
		Compensi da controllate o collegate	120.265										2.045.545
		Totale	120.265										2.045.545
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Piano di <i>Performanc e Share</i> 2020, Il ciclo											
		Compensi nella società che redige il bilancio											
		Compensi da controllate o collegate			46.263	2.463.060		14/06/2021	57,12				482.476
		Totale			46.263	2.463.060							482.476

Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno ⁴¹			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2021)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.500.000		2021				
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			1.500.000		2021				
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2021)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.058.250		2021				
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			1.058.250		2021				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2021)							
Compensi nella società che redige il bilancio			710.158		2021				
Compensi da controllate e collegate			148.155		2021				
Totale			858.313		2021				
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Incentivo annuale (MBO 2021)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			1.126.862		2021				
Totale			1.126.862		2021				

⁴¹ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2022, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

SCHEMA N.7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, e dei dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: 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 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	151.648	223.707 ⁴²	187.466 ⁴³	187.889
		Indiretto Azioni ordinarie ⁴⁴		58.015.013	4.599.050 ⁴⁵	8.200.000 ⁴⁶	54.414.063
Marco De Benedetti	Vice Presidente e Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	87.772	142.036 ⁴⁷	41.984 ⁴⁸	187.824
		Indiretto Azioni ordinarie					

⁴² Assegnazione di azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

⁴³ Vendita di azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

⁴⁴ La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Double R S.r.l. (già Ruffini Partecipazioni S.r.l. **Double R**), partecipata al 79,836% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

⁴⁵ Trattasi delle azioni che, ai sensi di quanto previsto negli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island, sono state conferite da Venezia Investments Pte Ltd (**Venezio**) in Double R in data 23 aprile 2021 (a seguito della sottoscrizione da parte di Venezia di tali azioni nell'ambito dell'aumento di capitale di Moncler deliberato in data 25 marzo 2021 (e riservato ai membri della famiglia Rivetti e a Venezia, all'epoca soci di Stone Island).

⁴⁶ Trattasi delle azioni che, ai sensi di quanto previsto dagli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island, Double R ha ceduto attraverso una procedura di *accelerated bookbuilding* rivolta a determinate categorie di investitori istituzionali e completata in data 10 marzo 2021.

⁴⁷ Assegnazione di azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

⁴⁸ Vendita di azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	1.420			1.420
		Indiretto Azioni ordinarie					
Alessandra Griffl	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					
Virginie Morgon	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	9.770			9.770
		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			-	-	-
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie ⁴⁹			-	7.680.413	7.680.413

⁴⁹ Trattasi delle azioni detenute da Rivetex S.r.l. (Rivetex), società riconducibile a Carlo Rivetti, e rinvenienti dall'aumento di capitale di Moncler deliberato in data 25 marzo 2021 (e riservato ai membri della famiglia Rivetti, tra cui Rivetex, e a Venezia, all'epoca soci di Stone Island), ai sensi di quanto previsto negli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	34.992	142.036 ⁵⁰	100.000 ⁵¹	77.028
		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		-	-	-	-

⁵⁰ Assegnazione di azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

⁵¹ Vendita di azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

Tabella 2 - Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
3 ⁵²	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	24.000	142.036 ⁵³	111.513 ⁵⁴	54.523
		Indiretto Azioni ordinarie				

⁵² Il numero non include Carlo Rivetti in quanto l'informativa di cui alla presente Tabella è fornita nella Tabella 1.

⁵³ Assegnazione di azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

⁵⁴ Vendita di azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del "Piano di *Performance Shares* 2018-2020".

GLOSSARIO

Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler
Azioni	Le azioni della Società
CEO	Il <i>Chief Executive Officer</i> ovvero il responsabile principale della gestione della impresa individuato nel Presidente e Amministratore Delegato di Moncler
Codice di Corporate Governance o Codice	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
Collegio Sindacale o Sindaci	Il collegio sindacale di Moncler
Comitato Nomine e Remunerazione o il Comitato	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler ai sensi del Codice di Corporate Governance
Comitato Strategico	Il comitato con funzione consultiva costituito a supporto del Presidente e CEO 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 Consiglio	Il consiglio di amministrazione di Moncler
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici o DRS	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento OPC
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2021 a cui si riferisce la Relazione
Gruppo Moncler o Gruppo	Congiuntamente l'Emittente e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'Art. 93 del TUF alla data della Relazione. Ove non diversamente specificato, dunque, il Gruppo si intende inclusivo anche di Stone Island e delle società da questa partecipate
LTI	Il sistema di incentivazione su base azionaria di medio-lungo termine
MBO	Il sistema <i>management by objectives</i> di incentivazione variabile a breve termine
Moncler o Società	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
Operazione Stone Island	L'operazione di acquisizione da parte di Moncler dell'intero capitale sociale di Stone Island, perfezionatasi il 31 marzo 2021
Politica di Remunerazione o Politica	La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale 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
Regolamento OPC	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato

Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'Art. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'Art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti
Società Controllate	Le società direttamente o indirettamente controllate da Moncler ai sensi dell'Art. 93 del TUF
SPW o Stone Island	Sportswear Company S.p.A., società controllata da Moncler
Statuto	Lo statuto sociale vigente alla data della Relazione di Moncler
Testo Unico della Finanza o TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato