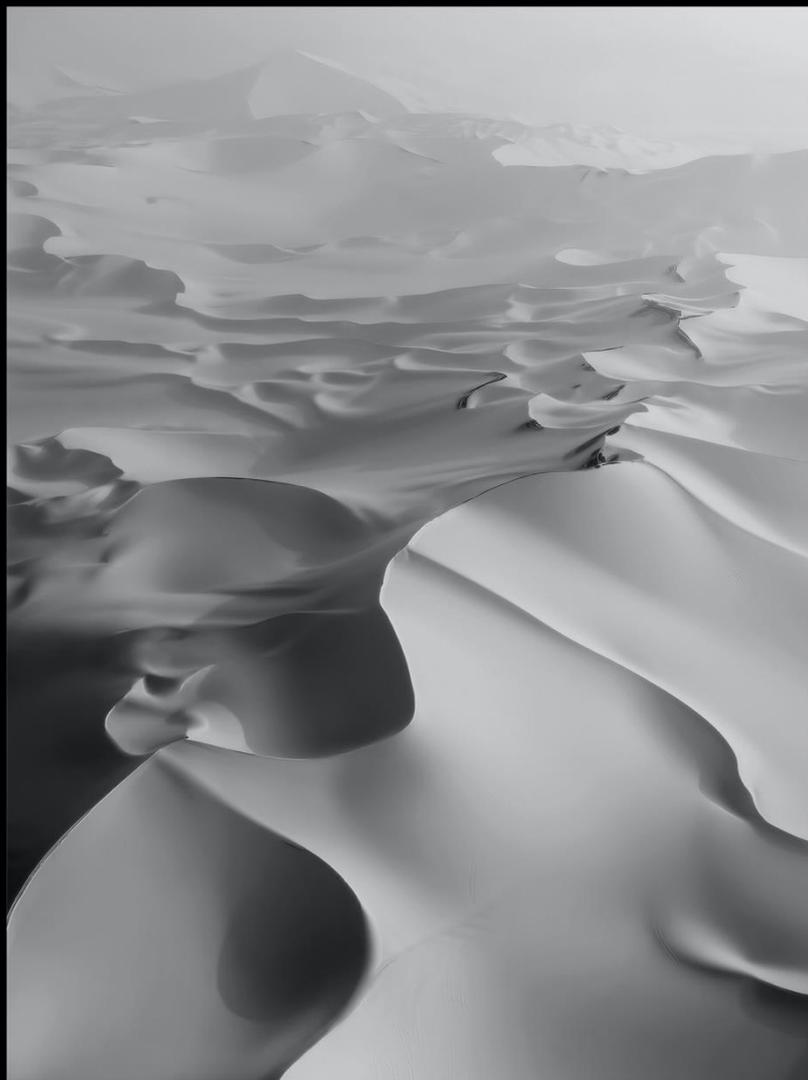




MONCLER



RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 28 FEBBRAIO 2023

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE.....	3
HIGHLIGHT FINANZIARI DI GRUPPO.....	5
PREMESSA.....	6
INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	6
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE.....	7
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022-2024.....	9
1. EXECUTIVE SUMMARY.....	9
2. PAY-MIX.....	10
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2021.....	12
4. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA.....	13
5. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	14
6. DEROGHE.....	20
7. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	20
8. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	21
9. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	21
10. INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO O PER IL SUO MANCATO RINNOVO (C.D. ACCORDI DI PARACHUTE) E PATTI DI NON CONCORRENZA.....	34
11. MECCANISMI DI CLAW BACK / MALUS.....	36
12. LA POLITICA E I NOSTRI DIPENDENTI.....	36
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2022.....	39
1. INTRODUZIONE.....	39
3. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	40
4. PRESIDENTE E CEO E AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	41
5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	43
6. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI.....	43
7. MBO 2022.....	43
8. LTI.....	47
9. INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO.....	51
10. MALUS E CLAW-BACK.....	51
11. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	51
12. VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, I RISULTATI DEL GRUPPO E LA REMUNERAZIONE MEDIA DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO.....	51

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

la vigente Politica triennale di Remunerazione della Società (la **Politica**), approvata dall'Assemblea del 21 aprile 2022 con riferimento al triennio 2022-2024, non richiede quest'anno approvazione da parte della vostra Assemblea.

Ciò nonostante, lo sforzo dell'azienda, del Comitato e del Consiglio di Amministrazione si è concentrato nel miglioramento della presente Relazione che rappresenta il primario mezzo di comunicazione sul tema remunerazione con i nostri *stakeholder*, facendo tesoro degli *input* ricevuti nell'ambito dell'intensa attività di *engagement* intrattenuta con gli investitori ed i *proxy advisor*.

La Relazione vuole, quindi, fornire un quadro completo e più trasparente possibile dell'applicazione della Politica con riferimento all'esercizio 2022 nonché condividere alcuni aggiornamenti ed elementi di miglioramento introdotti; a tal fine una particolare attenzione è stata rivolta quest'anno alla *disclosure* dei *target* ex-post sia finanziari che non finanziari, con dettagliata descrizione dei *KPI ESG* e del percorso intrapreso dall'azienda in questo ambito.

Anche il 2022 è stato caratterizzato da una persistente incertezza economica e politica che è stata causa di una elevata volatilità. Tuttavia, in questo contesto di forte instabilità, il Gruppo Moncler è riuscito a conseguire importanti risultati. 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 quarto anno consecutivo, il proprio posizionamento negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Europe* ottenendo nello *S&P Global Corporate Sustainability Assessment 2022* il punteggio più alto (91/100) del settore. Il 2022, inoltre, ha segnato due anniversari importanti: 70 anni per Moncler e 40 anni per Stone Island, che sono stati celebrati con diverse iniziative e soprattutto molti progetti per gli anni a venire.

In tale contesto assume, dunque, sempre più importanza la capacità del Gruppo di continuare ad attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse, perché le persone rappresentano il principale fattore critico di successo dell'azienda. La Politica si conferma centrale, pertanto, per supportare la *retention* dei profili chiave e delle competenze distintive del Gruppo, guidando altresì l'azione del *Management* nello scenario macroeconomico che si va delineando e garantendo continuità al percorso già intrapreso dalla Società, sempre più orientato, come detto, al perseguimento di risultati correlati alla strategia di sostenibilità del Gruppo.

La Relazione si pone l'obiettivo 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 *Top Management* eccellente.

Mi preme inoltre ribadire che la Politica 2022-2024 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, approvato da voi Azionisti lo scorso anno, prevede infatti un indicatore ESG connesso a tre diverse sfide presenti nel Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025: la *carbon neutrality*, l'utilizzo di *nylon* a basso impatto ambientale 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.

Infine, pur nella continuità di una Politica approvata per il triennio 2022-2024, in vista dell'Assemblea abbiamo voluto promuovere anche quest'anno un'intensa attività di

engagement con voi Azionisti e con gli *stakeholder*, nella certezza che il dialogo debba continuamente arricchirsi di nuove occasioni e di nuovi argomenti di confronto.

A nome del Comitato sono dunque lieta di presentarvi la Relazione che illustra le attività svolte e le iniziative realizzate nel 2022 e la cui seconda sezione sarà sottoposta al Vostro esame e voto consultivo in occasione dell'Assemblea convocata il prossimo 18 aprile 2023.

Colgo l'occasione per ringraziare gli Amministratori Marco De Benedetti e Alessandra Gritti per il significativo e continuo contributo fornito ai lavori del Comitato.

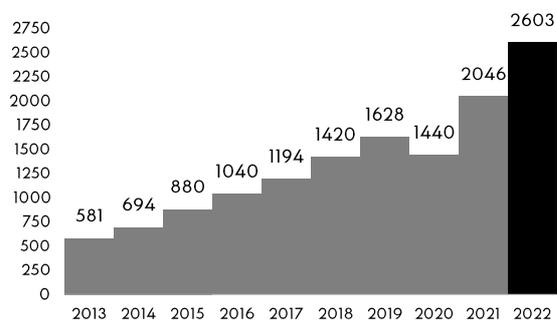
Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

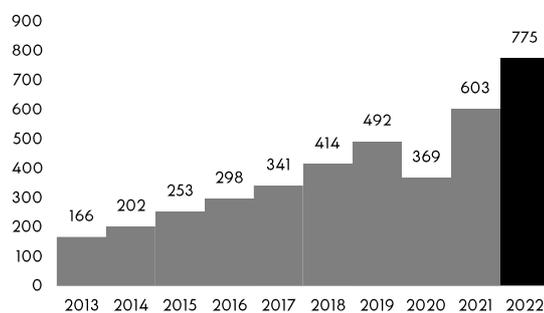
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

HIGHLIGHT FINANZIARI DI GRUPPO¹

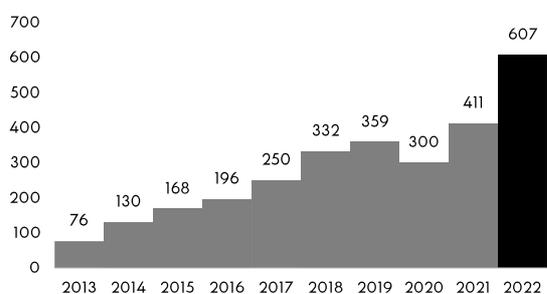
RICAVI (EURO M)



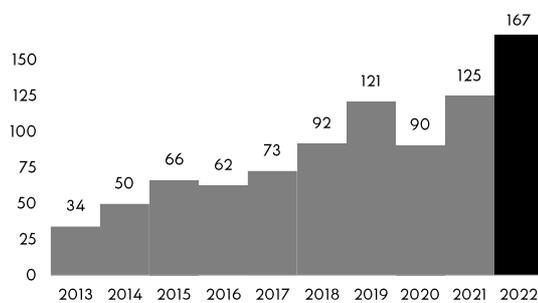
EBIT (EURO M)



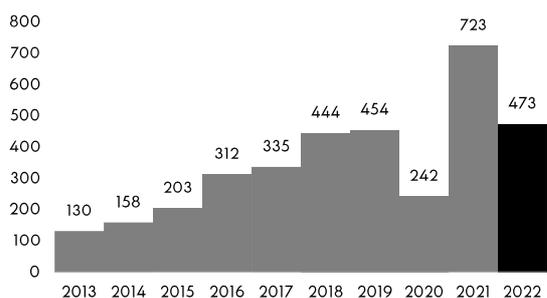
UTILE NETTO (EURO M)



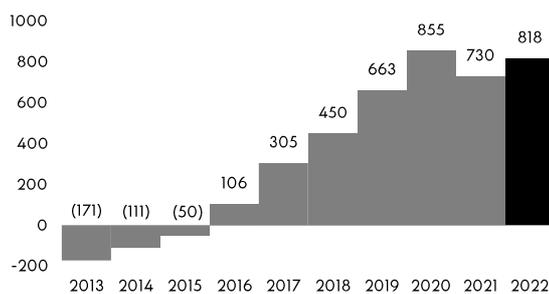
INVESTIMENTI NETTI (EURO M)



FLUSSO DI CASSA OPERATIVO (EURO M)



POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (EURO M)



¹ I dati includono gli impatti dell'implementazione del principio contabile IFRS 16 a partire del 2019. La posizione finanziaria netta esclude i debiti finanziari per leasing. Numeri arrotondati al primo decimale.

PREMESSA

La Politica, descritta nella Sezione I della presente Relazione, è stata approvata dall'Assemblea del 21 aprile 2022 con riferimento al triennio 2022-2024; pertanto, non essendo intercorse deroghe o modifiche ai principi e alle relative linee guida (salvo i necessari aggiornamenti e taluni elementi di miglioramento nella presentazione che tengono conto delle indicazioni emerse durante le attività di *engagement*), detta Politica resta interamente applicabile anche all'esercizio 2023 e non sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Di conseguenza, la presente Relazione fornisce, tramite l'apposita Sezione II, un'illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio 2022 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La presente Relazione, approvata in data 28 febbraio 2023 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi in data 27 febbraio 2023, 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**, approvata con voto vincolante degli Azionisti nell'Assemblea del 21 aprile 2022, illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società rispetto alla remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti Strategici con riferimento al triennio 2022-2024 (e, quindi, per l'intero mandato del Consiglio in carica) 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 nell'Assemblea convocata per il 18 aprile 2023 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 2022; 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 2022 Moncler, per il quarto anno consecutivo, si è confermata negli indici Dow Jones Sustainability World e Europe ottenendo nello S&P *Global Corporate Sustainability Assessment*² 2022 il punteggio più alto (91/100) del settore (dato al 14 febbraio 2023).

Nel CDP³ *Climate Change questionnaire* il Gruppo ha mantenuto il livello di *leadership* con il punteggio A- per la trasparenza e le azioni di mitigazione dei rischi legate ai cambiamenti climatici.

Sempre nel 2022, Moncler è stata valutata AA da MSCI ESG Research⁴ che fornisce *rating* di sostenibilità di società internazionali quotate e di alcune aziende private valutandole su una scala da AAA a CCC, in base all'esposizione a rischi ESG specifici per il settore di appartenenza e alla capacità di gestire tali rischi rispetto a società analoghe del medesimo comparto.

Moncler si è inoltre classificata al secondo posto del *ESG Overall Score* nel settore *Specialised Retail* esaminato da Moody's ESG Solutions con un punteggio di 62/100, ottenendo il livello "Advanced".

Nel corso dell'Esercizio, Moncler ha anche ottenuto il *Sustainalytics 2023 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 nell'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 (che prevede il piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares 2022*", approvato dall'Assemblea del 21 aprile 2022) prevede anch'esso tale correlazione attraverso un KPI ESG legato ai seguenti obiettivi:

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

² S&P Global è una primaria società mondiale di *rating, benchmark* e analisi, che conduce l'*assessment* utile per l'ammissione negli indici *Dow Jones Sustainability*.

³ 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.

⁴ 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).

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.

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 retributivi applicati 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% <i>Ebit Group</i> 30% <i>Free Cash Flow Group</i> 10% <i>ESG Group</i> 5% <i>People Engagement Group</i> <u>DRS:</u> 30% - 55% <i>Ebit Group / Moncler</i> ⁵ 20% - 30% <i>Free Cash Flow Group / Moncler</i> 30% - 45% Finanziari di funzione 10% <i>ESG</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 Moncler Group</i> 15% <i>Free Cash Flow Moncler Group</i> 15% <i>Performance ESG</i> 2) VESTING PERIOD: triennale 3) MATURAZIONE INCENTIVO: Verifica degli obiettivi di <i>performance</i> 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

⁵ Il perimetro di riferimento relativo a Moncler ovvero al Gruppo incluso di Stone Island cambia in funzione del singolo DRS.
Pagina 9 di 68

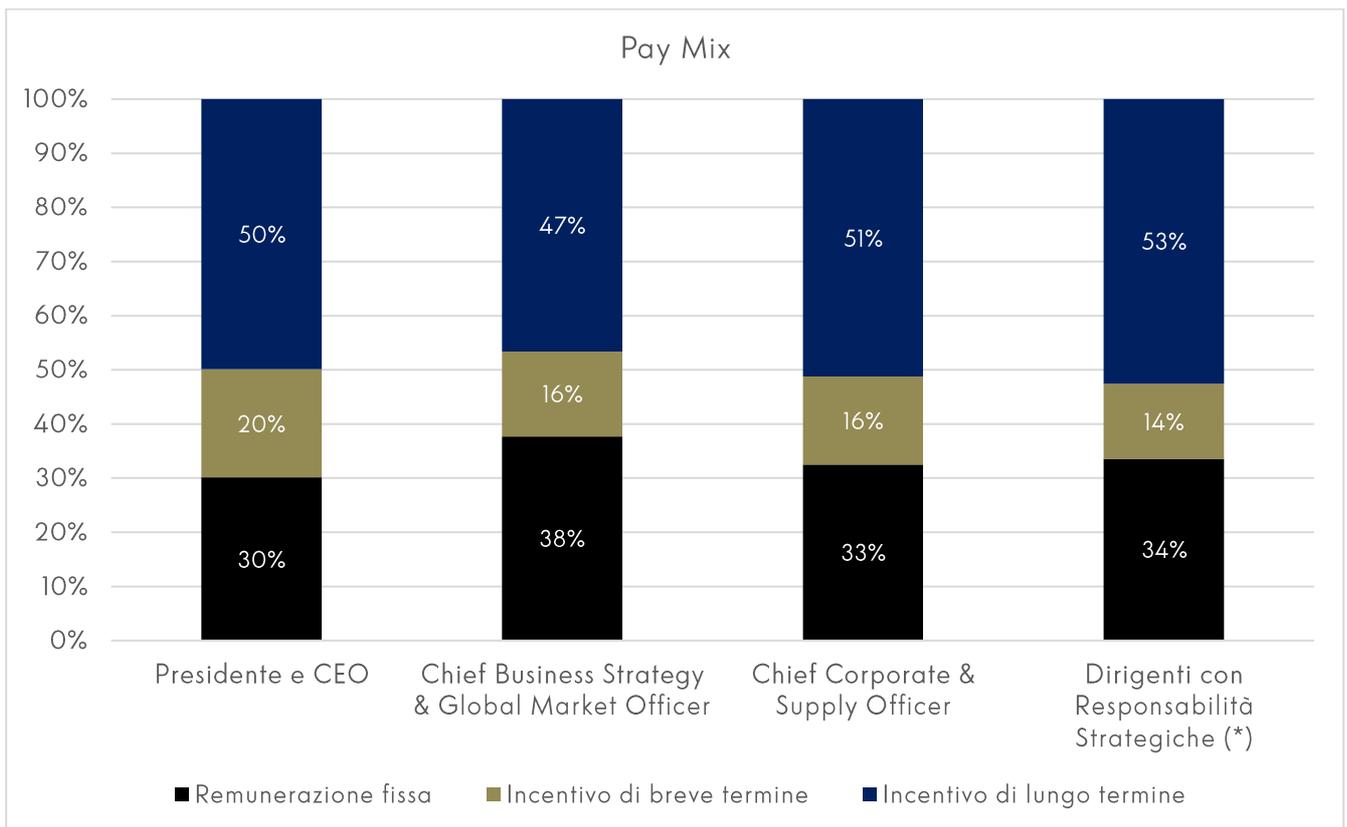
COMPONENTE RETRIBUIVA	FINALITÀ E CONDIZIONI	CRITERI E PARAMETRI
	lavoro dipendente, in assenza di giusta causa di licenziamento	le due annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti)

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*.

In particolare, la componente variabile costituisce oltre il 70% del pacchetto retributivo, ed è corrisposta per oltre 2/3 in Azioni: tale approccio, in applicazione del principio di *pay for performance*, permette di collegare direttamente i risultati economico/finanziari ed ESG del Gruppo con l'erogazione degli incentivi di breve e medio-lungo periodo, in ottica di continuo allineamento di interessi tra il management e gli azionisti.



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

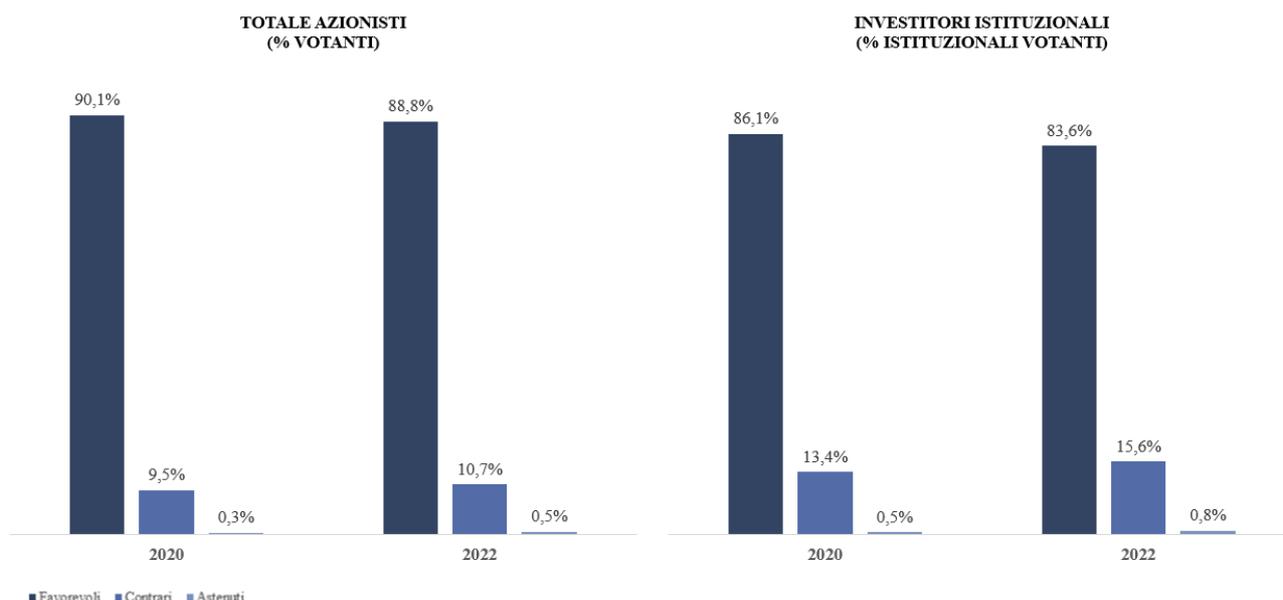
	RIFERIMENTI QUANTITATIVI
Remunerazione fissa (che non include il compenso fisso annuo per gli amministratori)	Presidente e CEO: 1.500.000
	Amministratore Esecutivo e Chief Business Strategy & Global Market Officer: 1.198.000
	Amministratore Esecutivo e Chief Corporate & Supply Officer: 940.000

RIFERIMENTI QUANTITATIVI	
stabilito dall'Assemblea)	DRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, per un importo complessivo di Euro 1.726.000
Incentivazione variabile di breve termine (MBO)	<p>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%</p> <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>
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	<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%)

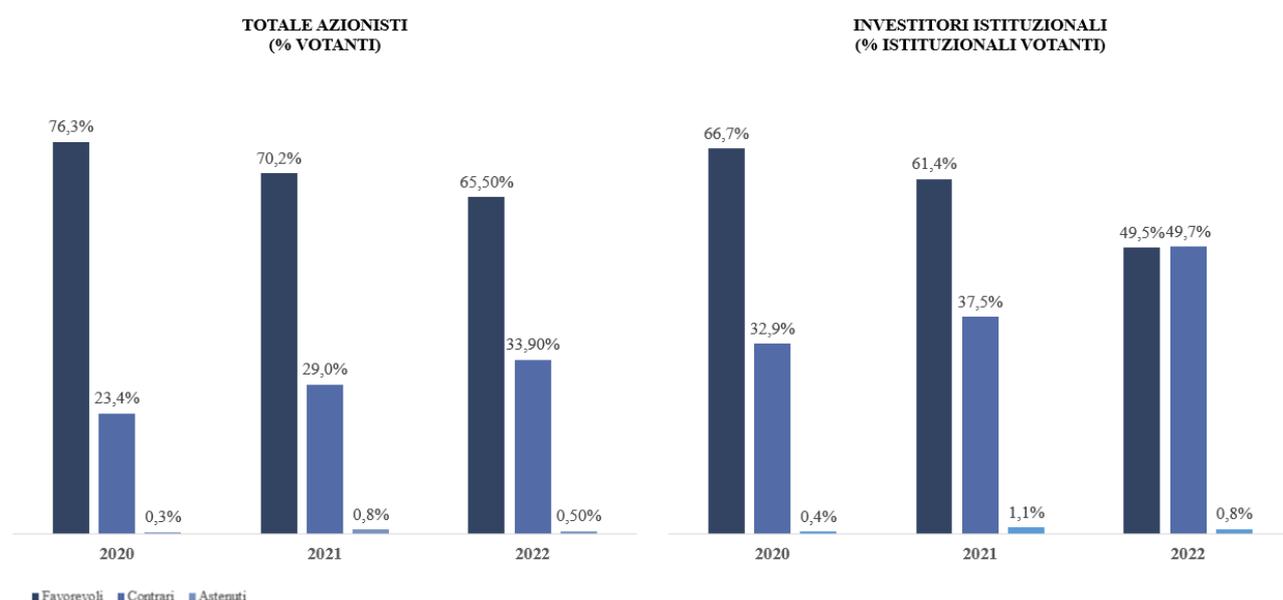
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2021

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Relazioni sulla Politica in materia di Remunerazione pubblicate dal 2020 al 2022 (tenendo conto che nel 2021 la politica di remunerazione per il biennio 2020-2021 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, attraverso il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione, alimenta un continuo dialogo con gli *stakeholder* in riferimento alle politiche di remunerazione, le cui indicazioni sono state prese in considerazione anche ai fini della definizione della Politica e della redazione della Relazione; Moncler attribuisce infatti significativa importanza a tale dialogo così come alla continua integrazione, nel proprio

sistema remunerativo, delle *best practice* nazionali e internazionali di mercato, recependone ogni spunto di potenziale sviluppo.

In tale contesto, il Presidente del Comitato, in applicazione di una prassi consolidata negli ultimi anni, ha preso parte attivamente a diversi incontri con investitori volti ad illustrare la Politica, relative evoluzioni e suoi razionali in vista non solo dell'Assemblea tenutasi il 21 aprile 2022 ma anche successivamente al fine di approfondire le tematiche inerenti agli esiti del voto assembleare. Nella redazione della Relazione è stata dunque rivolta particolare attenzione alle evidenze emerse dalle osservazioni recepite nel corso di questi incontri.

Come menzionato in Premessa, la Politica, come descritta nella Sezione I della presente Relazione, è stata approvata dall'Assemblea del 21 aprile 2022 con riferimento al triennio 2022-2024; pertanto, non essendo intercorse deroghe o modifiche ai principi e alle relative linee guida (salvo i necessari aggiornamenti e taluni elementi di miglioramento nella presentazione che tengono conto delle indicazioni emerse durante le attività di *engagement*), detta Politica resta interamente applicabile anche all'esercizio 2023 e non sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea. Ciò nonostante, come detto, lo sforzo della Società, del Comitato e del Consiglio di Amministrazione si è concentrato nel miglioramento della presente Relazione che rappresenta il primario mezzo di comunicazione sul tema remunerazione con gli *stakeholder*, facendo tesoro degli *input* ricevuti nell'ambito dell'intensa attività di *engagement* intrattenuta con gli investitori ed i *proxy advisor*. La Relazione vuole, quindi, fornire un quadro completo e più trasparente possibile dell'applicazione della Politica con riferimento all'Esercizio nonché condividere alcuni aggiornamenti ed elementi descrittivi di miglioramento introdotti. A tale riguardo si segnala, tra l'altro:

- a) una rappresentazione chiara e dettagliata delle metodologie e dei *panel* di riferimento utilizzati ai fini dell'analisi di *benchmarking* retributivo svolta per verificare la competitività del pacchetto retributivo del Presidente/CEO e del *Top Management* del Gruppo;
- b) un ampliamento del livello di *disclosure* rispetto agli 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*) nonché rispetto ai patti di non concorrenza;
- c) un incremento dell'informativa rispetto agli elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento OPC, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;
- d) nella Sezione I, un incremento della *disclosure* relativa agli obiettivi legati alle componenti variabili, di breve e di medio-lungo termine, con indicazione di dettaglio del KPI ESG connesso al Piano di *Performance Shares 2022*;
- e) nella Sezione II, un aumento della informativa *ex post* rispetto al livello di conseguimento degli obiettivi legati alla componente variabile di breve (MBO) e medio-lungo termine (Piano di *Performance Shares 2020*). In particolare, si segnala la novità rappresentata dall'indicazione in completa trasparenza dei valori degli obiettivi finanziari a *target* nonché la puntuale rappresentazione dei risultati conseguiti rispetto all'indicatore ESG (dell'MBO e del Piano di *Performance Shares 2020*).

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 è stato nominato dall'Assemblea del 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 del 2021, 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 è stato nominato dal Consiglio nel corso della riunione del 21 aprile 2022 (che ne ha confermato la precedente composizione), resterà in

carico sino all'approvazione del bilancio relativo al 2024 ed è composto dai seguenti Amministratori:

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

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

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) formula pareri in tema di nomine 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;
- g) supervisiona e coordina il processo di valutazione sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari.

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 2022

Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 5 riunioni del Comitato con una partecipazione complessiva del 93% e della durata media di circa 2 ore. Alle riunioni ha regolarmente partecipato la maggioranza dei membri del Collegio Sindacale.

Inoltre, nel corso del primo semestre dell'Esercizio, il Presidente del Comitato, in vista dell'Assemblea tenutasi il 21 aprile 2022, ha preso parte attivamente a 7 incontri con investitori volti ad illustrare la Politica, le relative evoluzioni e suoi razionali e per ricevere e analizzare le osservazioni in merito e fornire, ove richiesto, ulteriori informazioni e chiarimenti; il Presidente ha altresì partecipato a successivi 2 incontri con investitori volti ad approfondire le tematiche inerenti agli esiti del voto assembleare.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato nel corso del 2022.

GENNAIO -
MAGGIO
2022

- a) disamina degli esiti del processo di valutazione sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari (**Board Review**). La Board Review è stata effettuata con il supporto di un esperto indipendente al quale, per la prima volta, è stato conferito un mandato finalizzato esclusivamente a tale attività che ha previsto la compilazione da parte di ciascun Consigliere di un questionario ed una intervista individuale effettuate da parte del consulente per approfondire gli aspetti più rilevanti emersi dalla compilazione del questionario; revisione del parere di orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa del Consiglio in vista del rinnovo del Consiglio medesimo da parte dell'Assemblea del 21 aprile 2022; revisione della politica concernente la diversità nella composizione del Consiglio e del Collegio Sindacale
- b) verifica degli obiettivi di *performance* di cui alla componente variabile di breve termine (MBO) per l'esercizio 2021 nonché di quella di medio-lungo termine (LTI) rappresentata dal Piano di *Performance Shares* 2018-2020 (secondo ciclo di attribuzione)
- c) verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente
- d) formulazione di pareri e proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica 2022-2024 e quindi, tra l'altro, definizione degli obiettivi di *performance* di cui agli MBO per l'Esercizio e del nuovo Piano di *Performance Shares* 2022 (inclusi i relativi obiettivi)
- e) esame della Relazione relativa all'esercizio 2021 ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio
- f) discussioni in merito alle procedure di successione del *Top Management*
- g) informativa rispetto alle attività del Comitato per la Diversità, Equità e Inclusione
- h) formulazione di una proposta in merito (i) alla ripartizione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea del 21 aprile 2022 per il

neonominato Consiglio di Amministrazione e (ii) alla determinazione del compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'Art. 2389, comma 3, Cod. Civ.

- i) formulazione di pareri e proposte in merito all'individuazione dei beneficiari del Piano di *Performance Shares* 2022 (primo ciclo di attribuzione)
- j) disamina dei risultati del voto assembleare sulla Relazione 2022

GIUGNO –
DICEMBRE
2022

- a) relazione al Consiglio rispetto all'attività svolta nel corso del primo semestre 2022
- b) disamina del contratto con un riporto diretto del Presidente e Amministratore Delegato di Moncler e formulazione del relativo parere

Attività svolte e programmate nel 2023

Alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 3 riunioni del Comitato incentrate principalmente sulle seguenti tematiche: (a) disamina della Relazione ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio; (b) verifica degli obiettivi di *performance* di cui alla componente variabile di breve termine (MBO) per l'Esercizio nonché di cui alla componente di medio-lungo termine (LTI) rappresentata dal Piano di *Performance Shares* 2020 (primo ciclo di attribuzione), inclusa la verifica circa le modalità di consuntivazione degli obiettivi ESG; (c) disamina preliminare della documentazione concernente il processo di *Board Review* per l'Esercizio.

Inoltre, nel corso dell'esercizio in corso il Presidente del Comitato proseguirà le attività di dialogo con gli investitori istituzionali e i *Proxy Advisor* con l'obiettivo di assicurare la miglior comprensione dei contenuti della presente Relazione in preparazione dell'Assemblea programmata per il prossimo 18 aprile 2023 che sarà chiamata ad esprimersi, con voto consultivo, limitatamente alla seconda Sezione della presente Relazione riguardante la descrizione dell'attuazione delle politiche retributive 2022.

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 successivo 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 si riserva la possibilità di utilizzare lo strumento della deroga solo in circostanze eccezionali ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di competere sul mercato dei talenti in termini di *attraction / retention*. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 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 in particolari circostanze contingenti o a fronte del verificarsi di eventi straordinari che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- c) necessità di allinearsi a 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) o ai cambiamenti significativi di scenari socio-economici o al 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 eventuali 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 evidenziate nella 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 21 aprile 2022 in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024; l'Assemblea ha approvato la proposta presentata da Double R S.r.l. di riconoscere a ciascun Amministratore non Esecutivo un importo fisso annuale di Euro 100.000 nonché un ulteriore importo fisso di Euro 30.000 per la partecipazione ai singoli Comitati endo-consiliari. Il Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, ha provveduto alla specifica determinazione dei compensi predetti in conformità di quanto deliberato dall'Assemblea predetta.

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 occasione dell'Assemblea che si riunirà il 18 aprile 2023 gli Azionisti saranno chiamati a nominare il nuovo Collegio Sindacale e, quindi, ad esprimersi sul compenso da attribuire a quest'ultimo tenendo in considerazione le raccomandazioni contenute nell'Art. 5 del Codice di Corporate Governance.

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.

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 conseguibile, a fronte del superamento degli obiettivi a target, non può essere comunque superiore al 150% 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, trattenere e motivare le persone chiave. Il *panel* di riferimento per il *benchmarking* del Presidente e CEO è stato definito con il supporto della società di consulenza 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:

- dimensione: sono incluse società complessivamente paragonabili a Moncler in termini di ricavi, capitalizzazione e numero di dipendenti del Gruppo;
- 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;
- 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:

- la comparabilità dimensionale del *peer group* rispetto a Moncler: in termini dimensionali Moncler si colloca sul 46° percentile del *panel* di riferimento;
- la rappresentatività del settore *Fashion & Luxury* tramite l'inclusione di società dimensionalmente comparabili a Moncler;
- una rappresentazione equilibrata anche 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.

Al fine di comparare i ruoli interni all'organizzazione con i *benchmark* di mercato, con il supporto della società di consulenza PwC è stata infatti condotta un'analisi di pesatura delle posizioni basata sulla metodologia Hay. In virtù di tale approccio, le posizioni Executive del Gruppo sono state valutate sulla base dell'ampiezza di responsabilità gestionali (*accountability*), del *know-how*, nonché delle capacità manageriali e di *problem solving* richieste per lo svolgimento dei rispettivi ruoli. Le posizioni del Gruppo così valutate sono state quindi comparate rispetto al relativo *benchmark* di mercato, costituito da posizioni del medesimo *grading*.

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 al valore mediano di mercato per quanto riguarda la componente fissa e variabile di breve termine, mentre risulta in linea con i valori del quartile superiore anche con riferimento al *peer group* costituito esclusivamente da aziende del settore del lusso, come evidenziato nel grafico che segue.



In particolare, la componente di medio-lungo termine incide in misura rilevante sul posizionamento del *Top Management* del Gruppo rispetto al *benchmark* analizzato, e ciò a conferma della strategia di remunerazione di Moncler, in base alla quale, nel bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, quest'ultima rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva. Tale approccio inoltre è coerente con la finalità di trattenere le risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo, sostenendo coerentemente la creazione di valore e l'allineamento di interessi con tutti gli stakeholder.

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 ovvero azzerando (ove applicabile) 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 il Gruppo;
- 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*

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.

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

ESG 10%

Questo KPI si riferisce al raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025, con scadenza nell'anno di competenza, relativi ai cinque pilastri della strategia di sostenibilità indicati nella Dichiarazione Non Finanziaria pubblicata con cadenza annuale sul sito www.monclergroup.com, Sezione "Sostenibilità/Documenti", a cui si rimanda per un maggior dettaglio:

- **Act on Climate & Nature:** ridurre le emissioni di CO₂; salvaguardare la biodiversità;
- **Think Circular & Bold:** utilizzare materiali a più basso impatto; estendere la durabilità del prodotto, utilizzare un *packaging* a più basso impatto;
- **Be Fair:** rafforzare i sistemi di tracciabilità delle materie prime; promuovere un luogo di lavoro sicuro ed equo;
- **Nurture Uniqueness:** promuovere una cultura inclusiva attraverso formazione, procedure, politiche e modi di lavorare a supporto della *Diversity, Equity & Inclusion*;
- **Give Back:** proteggere le persone dal freddo; creare valore condiviso.

Per una descrizione dettagliata degli obiettivi specifici per ognuno dei cinque pilastri si rinvia al Paragrafo 7 della Sezione II della presente Relazione. Lo stato di avanzamento degli obiettivi è monitorato costantemente tramite un *tool* informatico di *project management* che permette di verificare su base periodica infrannuale i progressi conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi.

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 *feedback* e le proposte di tutti i dipendenti del Gruppo rispetto ad alcuni aspetti ritenuti particolarmente rilevanti per la Società (quali l'*engagement*, ovvero il coinvolgimento della popolazione aziendale e l'*enablement*, ovvero la capacità dell'azienda di fornire gli strumenti necessari ai dipendenti per lo svolgimento delle attività richieste). L'utilizzo di tale strumento mira a responsabilizzare in particolare i *leader* 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 *benchmark* internazionali. I risultati ottenuti dal Gruppo sono valutati rispetto a due *panel* di aziende di riferimento: uno generale, rappresentativo di oltre 600 aziende e 6 milioni di dipendenti, e uno più ristretto, composto da oltre 50 aziende e 700 mila dipendenti. Tali aziende sono classificate come "*high performing*" dalla società di consulenza in virtù di particolari risultati finanziari, innovazioni introdotte sul mercato, policy di gestione delle risorse umane nonché sulla base delle opinioni espresse dagli stessi dipendenti rispetto all'azienda di appartenenza. L'indagine viene condotta con il supporto di una società specializzata e terza che interviene in tutte le fasi, compresa la consultazione, assicurando il rispetto della metodologia qui illustrata nonché la riservatezza delle risposte individuali, permettendo di accedere solo a risultati aggregati per *team* di almeno 5 persone.

STRATEGICI E FINANZIARI DI FUNZIONE
30% - 55%

Trattasi di obiettivi individuali focalizzati sulla *performance* 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. Tali obiettivi sono diversificati in considerazione delle rispettive funzioni di appartenenza e comprendono, tra gli altri, obiettivi di vendita, di redditività, nonché obiettivi progettuali connessi al conseguimento di milestone rilevanti per la specifica funzione.

(*) Per il dettaglio dei criteri di misurazione dei KPI si rinvia alla Sezione 2 con specifico riferimento ai piani consuntivati nell'Esercizio.

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*

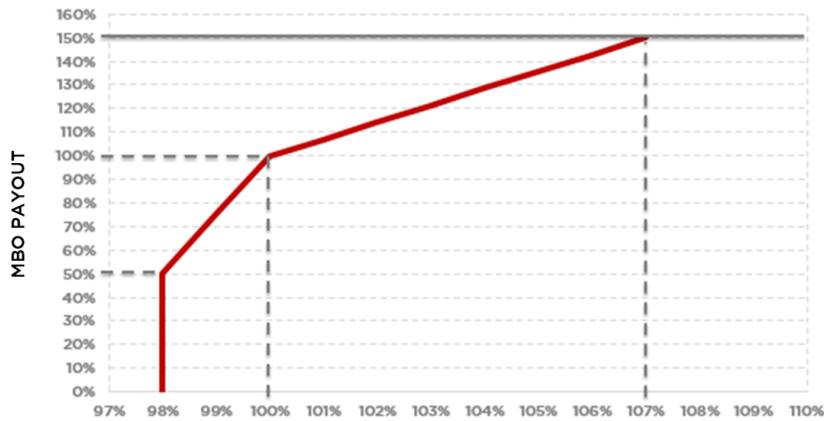
Per incentivare il conseguimento di obiettivi distintivi e incentivare ulteriormente il contributo al risultato aziendale, il sistema MBO prevede l'applicazione dei seguenti due meccanismi:

- 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% (**)

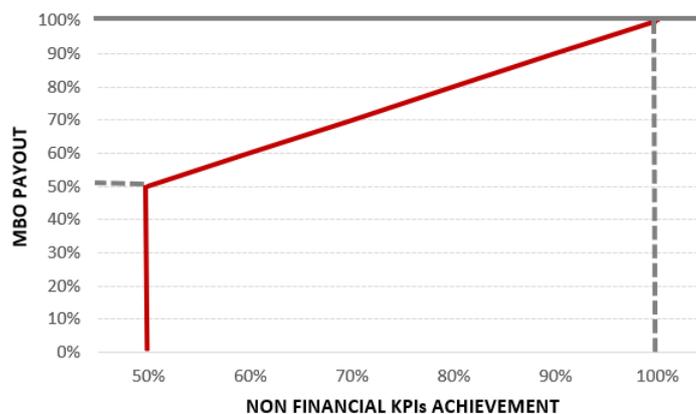
(*) LIVELLO DI ATTIVAZIONE MOLTIPLICATORE; (**) LIVELLO MASSIMO/CAP



FINANCIAL KPI'S ACHIEVEMENT

Per quanto attiene gli obiettivi non finanziari, la valutazione del livello di conseguimento per tali obiettivi segue la seguente scala di incentivazione e opera a partire dal raggiungimento del livello soglia del 50%. Al conseguimento del livello soglia, l'incentivo, per la parte relativa al singolo indicatore (e quindi in funzione del peso attribuito) viene corrisposto al 50%; al conseguimento del livello target l'incentivo viene corrisposto al 100%, mentre non è previsto un *payout* superiore al 100% in caso l'obiettivo sia conseguito ad un livello superiore al target.

DA	A	% PAYOUT
	< 50%	0%
50%	59,99%	50%
60%	69,99%	60%
70%	79,99%	70%
80%	89,99%	80%
90%	99,99%	90%
100%	100,00%	100%
≥100%		100% (cap)



CARICA	KPI	LIVELLO DI <i>PAYOUT</i>				
		MINIMO (*)	TARGET	MASSIMO	MOLTIPLICATORE EBIT	
Presidente/CEO e Amministratori Esecutivi	55%	EBIT DI GRUPPO	50%	100%	150%	150%
	30%	FREE CASH FLOW	50%	100%	150%	150%
	10%	ESG	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%	ESG	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 dal Gruppo e sono indicatori della capacità 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 si compone del piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di *Performance Shares* 2022" approvato dall'Assemblea degli azionisti del 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 / Remunerazione.

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 pre IFRS 16 e al netto di <i>Change in Other Curr/Non-Curr Assets/(Liabilities)</i> .
ESG	a) <i>Climate Change: carbon neutrality</i> delle sedi a gestione diretta del Gruppo nel mondo raggiunta attraverso il 100% di energia proveniente da fonti rinnovabili, 90% di veicoli del parco auto aziendale a basso impatto

ambientale nel 2024 e compensazione delle emissioni residuali non evitabili;

- b) *Circular economy*: 25% del *nylon* utilizzato nelle collezioni 2024 a più basso impatto;
- c) *Diversity, Equity & Inclusion*: ottenimento della certificazione *Equal Pay* per il perimetro *headquarters* Moncler nel 2024.

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.

(*) Per il dettaglio dei criteri di misurazione dei KPI si rinvia alla Sezione 2 con specifico riferimento ai piani consuntivati nell'Esercizio.

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. Il KPI ESG fa riferimento a tre importanti sfide valorizzate nel Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 (presente nella Dichiarazione Non Finanziaria disponibile sul sito di Moncler www.monclergroup.com, Sezione Sostenibilità/Documenti): (a) la *carbon neutrality*, (b) l'utilizzo esteso di *nylon* a più basso impatto ambientale rispetto al nylon convenzionale (a titolo esemplificativo *nylon* riciclato, *bio-based*) e (c) 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 si impegna ad utilizzare solo energia 100% rinnovabile nelle proprie sedi aziendali e ad avere, entro il 2024, il 90% dell'intero parco auto aziendale 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 nell'obiettivo 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 a più basso impatto ambientale***: nell'ottica di un'economia sempre più circolare il Gruppo si impegna affinché il 25% del *nylon* utilizzato nelle collezioni 2024 sia a più basso impatto ambientale;
- (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, equo, 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 *headquarters* 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* a più basso impatto ambientale 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* a più basso impatto ambientale 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 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	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		<i>Payout</i>	80	100	120
FREE CASH FLOW (*)	15	<i>Performance</i>	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		<i>Payout</i>	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</i> a più basso impatto ambientale e certificazione <i>Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (<i>Carbon neutrality, nylon</i> a più basso impatto ambientale e certificazione <i>Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (<i>Carbon neutrality, nylon</i> a più basso impatto ambientale e certificazione <i>Equal Pay</i>) nel periodo di riferimento e ottenimento di un'alta valutazione della <i>performance</i> di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di rating ESG
		Payout	80	100	120

(*) 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% (minimo)	Payout 100% (target)	Payout 120% (massimo)
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 dall'Euronext Milan (*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 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) è stata deliberata, previa verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi, dal Consiglio riunitosi il 28 febbraio 2023, mentre l'assegnazione delle Azioni di cui al secondo ciclo (relativo al periodo di *performance* 2021-2023) avrà luogo, subordinatamente del raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, nel 2024;

- b) il Piano di *Performance Shares* 2022 (il **Piano 2022**) rispetto al quale si rinvia al Paragrafo 9.4.2 della presente Sezione.

La documentazione relativa al Piano 2020 e al Piano 2022 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.

Nel caso in cui nei confronti di Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti Strategici trovino applicazione sia clausole di indennità che patti di non concorrenza come sopra descritti, il loro ammontare complessivo non deve superare le due annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti), salvo che per effetto di specifiche previsioni di legge 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 del mandato 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 e variabile (quest'ultimo calcolato come media degli ultimi 3 MBO corrisposti).

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 S.p.A. (**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 precedente 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 2022 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.

Oltre l'80% 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 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 è impegnata a rafforzare la cultura dell'inclusione e a valorizzare la diversità, dentro e fuori l'azienda, attraverso un programma di *Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)*. *Nurture Uniqueness* è infatti uno dei cinque pilastri del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 dedicato alla promozione della diversità e dell'inclusione.

I *driver* di attività in corso interessano le seguenti aree:

- a) rafforzamento di una cultura della *diversity, equity and inclusion* attraverso attività di formazione e sensibilizzazione;
- b) promozione della rappresentatività attraverso diversi strumenti tra cui collaborazioni con università che hanno un *pool* di studenti molto eterogeneo, processi di selezione volti ad assicurare valutazioni eque e imparziali;
- c) definizione di nuovi modi di lavorare attraverso iniziative che favoriscono lo scambio e la condivisione tra le persone come la creazione di gruppi di lavoro interdisciplinari, la creazione di comitati di progetto rappresentativi della diversità aziendale per età, competenze, genere, anzianità aziendale, *background* culturale;

- d) definizione di processi e politiche a supporto della *Diversity, Equity & Inclusion* e del rispetto di questi principi tra cui una *global parental policy*, il rafforzamento di meccanismi protettivi interni e i sistemi di segnalazione di comportamenti scorretti, la certificazione *equal pay*;
- e) valorizzazione dei talenti con diverse iniziative tra cui *job posting*, estensione del programma di valutazione delle *performance*, celebrazione dei risultati individuali.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, il peso percentuale delle donne sul totale dell'organico è predominante. La presenza femminile si attesta, infatti, al 69%, sostanzialmente in linea con il 2021. La percentuale di donne è alta in tutte le aree geografiche e nella fascia manageriale (*manager*, dirigenti e dirigenti *senior*) è pari al 51%. Le donne rappresentano il 70% della popolazione a tempo indeterminato e il 60% di quella a tempo determinato. Il 70% dei contratti trasformati a tempo indeterminato nel corso del 2022 sono con donne. Analizzando la suddivisione di genere in termini di anzianità aziendale, distribuzione per fascia d'età, livello di istruzione, non si evidenziano fenomeni diversi dal *trend* generale.

Il Gruppo Moncler si impegna ad offrire un equo livello retributivo, che rifletta le competenze, le capacità e l'esperienza professionale di ogni individuo, assicurando l'applicazione del principio di pari opportunità ed evitando il rischio di discrezionalità. Eccetto la categoria dei *manager* in cui si rileva mediamente un livello retributivo delle donne maggiore (+7%) rispetto a quello degli uomini, i livelli retributivi delle donne evidenziano degli scostamenti negativi tra il 5% e il 15% rispetto a quelli degli uomini.

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

Il Gruppo si sta impegnando nell'inserimento di persone diversamente abili. Moncler gestisce la diversità conformemente alle disposizioni e alle prassi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali nell'inclusione di risorse diversamente abili. Ogni inserimento viene valutato rispettando e considerando 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 2022, i dipendenti diversamente abili in Italia, Romania, Francia, Germania, Giappone e Corea del Sud erano 76, in aumento del 3% rispetto al 2021. 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 2022

1. INTRODUZIONE

La presente Sezione descrive le voci che compongono i compensi corrisposti ai destinatari della Politica nell'Esercizio. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2022 e agli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle performance consuntivate nel 2022 ed erogabili/assegnabili nel 2023.

Ai fini della presente Sezione il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea del 21 aprile 2022 sulla Sezione II della relazione relativa all'Esercizio, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 65,434% del capitale presente, come rappresentato nel Paragrafo 3 della Sezione I della Relazione. È stata prestata particolare attenzione a una sempre più approfondita informativa di tutti gli aspetti rilevanti rispetto all'attuazione della Politica, con particolare riferimento alla componente variabile, anche alla luce delle indicazioni pervenute da tutti gli *stakeholder* nell'ambito dell'attività di dialogo.

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, è risultata in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione: le remunerazioni sono coerenti con la Politica anche e in particolare in termini di coerenza tra remunerazioni variabili maturate e grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica di Remunerazione è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay mix*.

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 (Deloitte & Touche 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 21 aprile 2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo al 2024. 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;
 - 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 relativo all'Esercizio da parte dell'Assemblea che si riunirà il 18 aprile 2023;
- (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*;
 - c. Carlo Rivetti, Presidente e Amministratore Delegato di SPW e 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	21%	16%	63%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Business Strategy & Global Market Officer</i>	26%	13%	62%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Corporate & Supply Officer</i>	24%	14%	62%

(*) 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	28%	14%	58%

(*) 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 21 aprile 2022:

- a) a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 100.000;

- b) ai membri dei Comitati endo-consiliari di Moncler sono stati erogati i compensi aggiuntivi pari ad Euro 30.000 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 2022 ha percepito complessivamente Euro 2.775.246 come meglio illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

I compensi fissi per il Presidente e CEO ammontano ad Euro 1.535.165 di cui 1.520.000 percepiti da Moncler, 10.000 da Industries e 5.165 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2022

Tale compenso ammonta ad Euro 1.227.780 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2022, come riportato nel successivo Paragrafo 7, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nell'ambito del secondo ciclo del Piano di *Performance Shares* 2020 al Presidente e CEO 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. A tale riguardo si ricorda che nel 2020, nell'ambito delle attività intraprese dal Gruppo per far fronte all'emergenza Covid-19, Remo Ruffini ha rinunciato alla sua designazione nel 2020 quale beneficiario del primo ciclo del Piano predetto Piano.

In secondo luogo, Remo Ruffini è beneficiario del primo ciclo del Piano 2022 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 126.355 Diritti Moncler, a seguito della delibera assunta dal Consiglio in data 4 maggio 2022 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Benefit

I benefit includono l'autovettura per un valore di Euro 12.301, di cui 3.321 percepiti da Moncler e 8.980 da Industries.

4.2 AMMINISTRATORE ESECUTIVO E CHIEF CORPORATE & SUPPLY OFFICER

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel, nel 2022 ha percepito complessivamente Euro 1.563.560, come meglio illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

I compensi fissi ammontano ad Euro 965.165 di cui 770.000 percepiti da Moncler, 190.000 da Industries e 5.165 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2022

Tale compenso ammonta ad Euro 577.057 (di cui Euro 491.112 percepiti da Moncler e Euro 85.945 da Industries) ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2022, 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 2023 sono state liberate a favore di Luciano Santel 144.317 Azioni nell'ambito del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2023, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto, come riportato nel successivo Paragrafo 8.2.

In secondo luogo, Luciano Santel è beneficiario del primo ciclo del Piano 2022 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 80.225 Diritti Moncler, a seguito della delibera assunta dal Consiglio in data 4 maggio 2022 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 21.338, di cui 15.068 percepiti a Moncler e 6.270 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 2022 ha percepito complessivamente Euro 1.856.028, come meglio illustrato di seguito.

Remunerazione fissa

I compensi fissi ammontano ad Euro 1.223.165 di cui 1.218.000 percepiti da Moncler e 5.165 da Stone Island.

Remunerazione variabile annuale: MBO 2022

Tale compenso ammonta ad Euro 613.890 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2022, 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 2023 sono state liberate a favore di Roberto Eggs 144.317 Azioni nell'ambito del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2023, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto come riportato nel successivo Paragrafo 8.2.

In secondo luogo, Roberto Eggs è beneficiario del secondo ciclo di attribuzione del Piano 2020, nell'ambito del quale, a seguito della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 14 giugno 2021 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, gli sono stati attribuiti 17.794 Diritti Moncler. Roberto Eggs è inoltre beneficiario del primo ciclo di attribuzione del Piano 2022, nell'ambito del quale, a seguito della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2022 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, gli sono stati attribuiti 80.225 Diritti Moncler.

Benefit

I benefit includono l'autovettura, la polizza infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore di Euro 18.973.

5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea ordinaria dell'11 giugno 2020 ha nominato il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione 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, 2.658.185 Euro di cui:

- a) **Compensi fissi:** 1.726.000;
- b) **Compenso variabile annuale (MBO 2022):** 896.017, come meglio dettagliato al successivo Paragrafo 7;
- c) **Compenso variabile di medio-lungo termine (LTI):** Nel 2023 sono state liberate 144.316 Azioni nell'ambito del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 28 febbraio 2023, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto come riportato nel successivo Paragrafo 8.2. In secondo luogo, i DRS sono beneficiari del primo ciclo del Piano 2022 nell'ambito del quale sono stati attribuiti 80.226 Diritti Moncler, a seguito delle delibere assunte dal Consiglio in data 4 maggio 2022 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 39.950.

7 MBO 2022

7.1 MBO 2022 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.

Per quanto attiene la *performance* economico/finanziaria del Gruppo:

- a) l'obiettivo di EBIT di Gruppo è stato raggiunto a +2.2% rispetto al *target* fissato *ex ante*;
- b) l'obiettivo di *Free Cash Flow* è stato conseguito in linea con il *target*.

Per quanto attiene il conseguimento degli obiettivi non finanziari:

- a) l'obiettivo di Sostenibilità è stato conseguito al 100%, come meglio rappresentato di seguito;
- b) l'obiettivo di *People Engagement* è stato raggiunto in misura coerente con il *target*: l'indice complessivo si è attestato al 73% (rispetto al *target* di 70%), e la componente specifica in relazione ai temi DE&I è stata consuntivata al 75% (rispetto al *target* di 72%).

L'obiettivo di Sostenibilità 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.

Tutti gli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità con scadenza al 31 dicembre 2022 sono stati raggiunti come indicato nella tabella qui di seguito:

OBIETTIVI 2022	RISULTATI 2022
ACT ON CLIMATE & NATURE	
Ridurre le emissioni di CO₂ [SDG 7; 13]	
Ongoing 100% <i>carbon neutral</i> in tutte le sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive, polo logistico)	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuta la <i>carbon neutrality</i> in tutte le sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive, polo logistico)
Certificazione LEED per tutte le nuove costruzioni aziendali	<ul style="list-style-type: none"> Nel corso del 2022 non sono state realizzate nuove costruzioni aziendali
Promozione di energie rinnovabili lungo la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> Avviato il processo di <i>energy assessment</i> lungo la catena di fornitura finalizzato all'identificazione di azioni concrete volte alla riduzione dei consumi energetici e delle relative emissioni di CO₂
Salvaguardare la biodiversità [SDG 6; 12; 14; 15]	
Definizione della strategia di biodiversità e avvio della sua implementazione	<ul style="list-style-type: none"> Definita la strategia di biodiversità in linea con l'AR³T <i>framework</i> e identificati i primi progetti nei quali investire nel corso del 2023 lungo la filiera di specifiche materie prime quali cotone e lana
Calcolo della <i>water footprint</i> e definizione di specifici progetti	<ul style="list-style-type: none"> Calcolata la <i>water footprint</i> del Gruppo e identificati alcuni progetti di agricoltura rigenerativa nella filiera del cotone volti a diminuire i consumi idrici e a evitare potenziali sversamenti nel terreno e nelle falde acquifere.
THINK CIRCULAR & BOLD	
Estendere la durabilità del prodotto [SDG 12]	
Servizio di riparazione "avanzata" <i>Extra-Life</i> sviluppato a livello mondo	<ul style="list-style-type: none"> Servizio <i>Extra-Life</i> di riparazione "avanzata" dei capi Moncler, esteso a tutte le <i>Region</i>
Lancio di un progetto di <i>upcycling</i> degli scarti di produzione di cotone nel mondo (Stone Island)	<ul style="list-style-type: none"> Realizzata una <i>capsule</i> Stone Island con scarti di produzione di cotone
Utilizzare un packaging a più basso impatto [SDG 14]	
100% <i>packaging</i> a più basso impatto per i clienti finali di Stone Island	<ul style="list-style-type: none"> 100% del <i>packaging</i> destinato a cliente finale di Moncler e Stone Island realizzato con materiali a più basso impatto rispetto a materiali convenzionali
BE FAIR	
Promuovere un luogo di lavoro sicuro e equo [SDG 8]	

<p><i>Ongoing</i> Almeno l'80% dei "critical supplier" allineati ai più alti livelli dello standard di compliance sociale del Gruppo Moncler</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 85% dei "critical supplier" allineati ai più alti livelli dello standard di compliance sociale del Gruppo Moncler
<p><i>Ongoing</i> Prosecuzione mappatura dei fornitori certificati secondo le norme ISO 14001 e ISO 45001 e avvio di una campagna di sensibilizzazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mappati e sensibilizzati il 100% dei fornitori indiretti in materia di certificazioni su salute, sicurezza e ambiente
<p><i>Ongoing</i> Prosecuzione della promozione di certificazioni in materia di salute e sicurezza e ambiente presso i siti dei fornitori</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguita attività di sensibilizzazione sui fornitori volta a promuovere l'importanza dei processi di certificazione

NURTURE UNIQUENESS

Promuovere una cultura inclusiva attraverso la formazione [SDG 4; 5]	
<p>100% dei dipendenti coinvolti in un piano triennale di sensibilizzazione ed educazione sulle diverse culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% dei dipendenti coinvolti in un piano triennale di sensibilizzazione ed educazione sulle diverse culture, tra cui quella americana, coreana, giapponese e cinese
<p>100% dei dipendenti coinvolti in corsi di formazione "Unconscious Bias"</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% dei dipendenti del Gruppo coinvolto nel corso "Unconscious Bias"
<p>Ampliamento delle attività di coinvolgimento della popolazione aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 254 (190 nel 2021) momenti di comunicazione con i dipendenti, per informarli e aggiornarli regolarmente e in modo diretto, rispetto a decisioni, risultati, iniziative e attività aziendali • Organizzazione di sessioni di Yoga in azienda al fine di promuovere il benessere fisico e mentale presso la sede corporate di Moncler in Italia
<p>Estensione dei percorsi formativi MAKE (<i>Moncler Academy for Knowledge & Excellence</i>) al 100% dei dipendenti di Stone Island</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% dei dipendenti di Stone Island coinvolti in percorsi formativi MAKE
Creare un sistema di procedure e politiche a supporto della <i>Diversity, Equity & Inclusion</i> (DE&I)	
<p>Aggiornamento del processo di selezione per una sempre maggiore valorizzazione e tutela delle diversità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornata la procedura di selezione con un maggior focus sulla valorizzazione e tutela delle diversità, affinando il linguaggio e rendendolo più inclusivo • Coinvolti 20 colleghi appartenenti a diverse aree aziendali in un <i>workshop</i> per aggiornare le <i>job description</i> in modo da renderle più inclusive • Partecipazione del <i>team Talent Acquisition</i> al <i>Diversity Day</i> in Italia dedicato all'inserimento di persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette • Inserimento di tecniche di selezione "al buio" (<i>blind hiring</i>)
<p>Pubblicazione del <i>DE&I Manifesto</i> e delle politiche in ambito diversità, equità e inclusione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposto il DE&I Manifesto • Predisposta la Politica Diritti Umani di Gruppo • Aggiornata la politica Ricerca, Selezione e Assunzione del Personale con un maggior focus sulla valorizzazione e tutela delle diversità e promozione dell'inclusione

Rafforzamento dei sistemi di protezione dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Lanciata una nuova campagna di comunicazione interna sulla procedura di <i>whistleblowing</i> Svolti incontri con i responsabili delle risorse umane del polo produttivo in Romania per sensibilizzarli sull'importanza del <i>whistleblowing</i> e sulle modalità di segnalazione
Valorizzare le persone [SDG 3]	
Ongoing Ripetizione annuale dell'analisi di clima interno a livello mondo	<ul style="list-style-type: none"> Svolta la sesta analisi di clima interno, <i>MONVoice</i>, con un tasso di risposta del 89% coinvolgendo 4.578 persone a livello Gruppo
Promuovere nuovi modi di lavorare	
Aumento delle opportunità di <i>networking</i>	<ul style="list-style-type: none"> Iniziativa <i>Thank Boss It's Friday!</i> per conoscere meglio e proporre suggerimenti e domande al <i>Top Management</i> estesa ai dipendenti del marchio Stone Island. Parallelamente lanciato un format internazionale che coinvolge anche le Region del marchio Moncler Iniziativa <i>Lead Accelerator</i> per coinvolgere i dipendenti di aree e funzioni aziendali diverse per rafforzare le modalità di collaborazione del Gruppo.

GIVE BACK	
Creare valore condiviso [SDG 11]	
Realizzazione di un asilo per i figli dei dipendenti della sede produttiva in Romania	<ul style="list-style-type: none"> Costruita la struttura dell'asilo per i figli dei dipendenti della sede produttiva in Romania
100% della popolazione aziendale elegibile impegnata in progetti di volontariato	<ul style="list-style-type: none"> 100% della popolazione aziendale elegibile impegnata in progetti di volontariato

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	KPI	PESO	Target	% Achiev. (*)	% Payo ut	CEO	Chief Corporate & Supply Officer	Chief Business Strategy & Global Officer
Presidente / CEO e Amm. Esecutivi	EBIT di Gruppo	55%	759 €M	102,2%	114%	627.000	294.690	313.500
	FREE CASH FLOW di Gruppo	30%	335 €M	100%	100%	300.000	141.000	150.000
	ESG	10%	cfr. par. ad hoc	100%	100%	100.000	47.000	50,000

	PEOPLE ENGAGEMENT	5%	70% - DE&I 72%	104%	100%	50.000	23.500	25.000	
	<i>Achieved payout</i>						1.077.000	506.190	538.500
	EBIT Multiplier (114%)						150.780	70.866	75.390
	<i>MBO payout</i>						1.227.780	577.057	613.890
	% MBO payout / target						123%	123%	123%

(*) Livello di *achievement* consuntivato a tassi di cambio costanti.

7.2 MBO 2022 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	KPI	PESO	LIVELLO DI PAYOUT		
			% Achiev. (*)	% Payout	Payout
Dirigenti strategici	EBIT di Gruppo	55%-25%	102.2%	114%	386.040
	FREE CASH FLOW di Gruppo	20%	100%	100%	37.917
	FINANZIARI DI FUNZIONE	20%-5%	107.2%-100%	150%-100%	237.186
	SOSTENIBILITA'	10%	100%	100%	72.458
	PEOPLE ENGAGEMENT	5%	99-100%	90-100%	33.379
	STRATEGICI DI FUNZIONE	10%	100%	100%	19.000
	<i>Achieved payout</i>				785.980
	<i>Multiplier (114%)</i>				110.037
	<i>MBO payout</i>				896.017
	% MBO payout / target				124%

* Livello di *achievement* consuntivato a tassi di cambio costanti.

8 LTI

8.1 PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2018-2020

In data 24 febbraio 2022 il Consiglio di Amministrazione, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al secondo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2018-2020 (*i.e.*, il ciclo 2019-2021). Il Piano di *Performance Shares* 2018 – 2020 (che, alla data della Relazione, si concluso) subordinava l'esercizio dei "Diritti Moncler" attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi

all'EPS consolidato del Gruppo Moncler del *vesting period* di riferimento. Ciò premesso, nella riunione del 24 febbraio 2022, a seguito della verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi, sono state assegnate Azioni corrispondenti al 94,7% del livello di conseguimento dell'obiettivo di EPS consolidato del Gruppo Moncler, il cui *target* era pari a 4,24. Si segnala che i beneficiari del secondo ciclo di attribuzione non includono i destinatari della Politica (*i.e.*, Amministratori Esecutivi e Dirigenti Strategici) e, pertanto, la presente Sezione non riporta le informazioni rispetto a tali beneficiari con riferimento al numero di Azioni assegnate. Il primo ciclo di attribuzione (*i.e.*, 2018-2020,) il cui *vesting period* si è concluso nel 2021, ha invece incluso quali beneficiari i destinatari della Politica e per la relativa informativa si rinvia a quanto indicato nella Relazione relativa all'esercizio 2021 disponibile sul sito internet della Società www.monclergroup.com nella Sezione "Governance / Remunerazione".

8.2 PIANO DI *PERFORMANCE SHARES* 2020

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

In data 11 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano in esame, ha assegnato n. 1.350.500 Diritti Moncler" a favore di n. 106 beneficiari del piano, tra i quali vi sono gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo, nei termini specificati nei precedenti Paragrafi 4 e 6 della presente Sezione. Il 14 giugno 2021 il Consiglio, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, nell'ambito del secondo ciclo del Piano in esame ha assegnato 140.845 "Diritti Moncler".

In data 28 febbraio 2023 il Consiglio, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al primo ciclo di attribuzione del Piano e sono state pertanto liberate Azioni in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi di riferimento.

In particolare, per quanto riguarda gli obiettivi di *Net Income* e di *Free Cash Flow*, la *performance* conseguita è stata superiore al livello massimo, pertanto il relativo livello di *payout* è stato sottoposto al *cap* massimo del 120%.

L'*ESG Performance Indicator* inserito nel Piano di *Performance Shares* 2020 è stato conseguito con la percentuale massima di raggiungimento pari a 120% grazie al conseguimento di tutti e tre gli indicatori ESG nel periodo di riferimento (neutralità climatica presso le proprie sedi, riduzione della plastica vergine monouso e riciclo degli scarti produttivi di nylon) e inclusione del Gruppo Moncler, per ciascun anno del periodo di riferimento, negli indici *Dow Jones Sustainability World e Europe*.

Di seguito si riporta il dettaglio:

Neutralità climatica presso le proprie sedi

Nel 2022 il Gruppo ha mantenuto la **carbon neutrality** per tutte le sedi aziendali a gestione diretta (uffici, negozi, polo logistico e sedi produttive) nel mondo attraverso:

- 1) programmi di riduzione delle emissioni di CO₂ dirette (*scope 1* e *scope 2*) grazie a:
 - attività di **efficientamento energetico** come, per esempio, l'utilizzo di sistemi di illuminazione e climatizzazione a più basso consumo oltre a sistemi per una gestione

più efficiente dei consumi energetici. Ad oggi il 99%⁶ dei punti vendita a gestione diretta del *brand* Moncler nel mondo, così come la sede produttiva in Romania e il polo logistico di Castel San Giovanni (Piacenza), è dotato di impianti a *Light-Emitting Diode* (LED);

- utilizzo di **energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili**. In linea con l'impegno ad arrivare al 100% di energia elettrica rinnovabile nelle sedi del Gruppo a livello globale entro il 2023, nel corso del 2022 il Gruppo Moncler ha utilizzato energia elettrica da fonti rinnovabili per circa il 90% del consumo totale del Gruppo (circa +10 punti percentuali rispetto al 2021).

Il Gruppo ha raggiunto questo risultato attraverso: i) l'utilizzo di energia elettrica autoprodotta con gli impianti fotovoltaici installati presso il polo logistico di Castel San Giovanni (Piacenza) e la sede di Stone Island a Ravarino (Modena); ii) la sottoscrizione di contratti per la fornitura di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per i propri uffici, negozi, polo logistico, e sedi produttive; iii) l'acquisto di certificati di energia verde tramite Garanzie d'Origine (GO), *Renewable Energy Certificate* (REC) e *International Renewable Energy Certificate* (I-REC);

- utilizzo di **veicoli a basso impatto ambientale**. Nel 2022 le vetture aziendali ibride o elettriche del parco auto del Gruppo Moncler hanno costituito il 63% del parco auto totale del Gruppo (+7 punti percentuali rispetto al 2021). Il Gruppo proseguirà l'introduzione di vetture a più basso impatto fino ad arrivare ad una copertura del 90% entro il 2024.

Queste attività hanno portato ad una riduzione del 17% delle emissioni di *scope 1* e *scope 2 market-based* del Gruppo rispetto al 2021 (-21% vs 2021 ipotizzando Stone Island consolidata a partire dal 1° gennaio 2021).

2) la **compensazione delle emissioni residue** non evitabili. Le emissioni residue non evitabili sono state compensate con crediti di carbonio generati attraverso due progetti certificati sul mercato volontario e focalizzati, rispettivamente, sull'economia circolare e sulla produzione di energia rinnovabile. Ogni credito, certificato seguendo i più importanti standard internazionali come il *Gold Standard* o *Verified Carbon Standard* (VCS), attesta l'avvenuta compensazione di una tonnellata di CO₂ in atmosfera. In particolare, il primo progetto è relativo all'ampliamento di un impianto di riciclo di rifiuti plastici in Romania ad alta efficienza energetica certificato *Gold Standard*. A questa iniziativa si aggiunge il contributo alla realizzazione di un impianto fotovoltaico, certificato secondo il *Verified Carbon Standard*, presso le isole Mauritius.

Al fine di monitorare il mantenimento della **carbon neutrality**, presso le proprie sedi annualmente l'Unità di Sostenibilità:

- monitora l'applicazione delle linee guida di Gruppo in materia di approvvigionamento energetico;
- collabora con i dipartimenti aziendali interessati per identificare continuamente aree di miglioramento in materia di efficienza energetica;
- monitora regolarmente i consumi energetici e le relative emissioni di CO₂ attraverso *tool*/aziendali dedicati e il supporto di una società di consulenza;
- si avvale di partner riconosciuti per l'acquisto di certificati di energia rinnovabile e di crediti di CO₂ allineati ai più importanti standard internazionali come il *Gold Standard* o *Verified Carbon Standard* (VCS).

⁶ Sono esclusi da questo computo gli shop-in-shop (13 in tutto il mondo) in cui gli impianti di illuminazione sono forniti dai *department store* ospitanti e sui quali, quindi, Moncler non può intervenire. Tuttavia, a fine 2022, tali shop-in-shop erano dotati di impianti di illuminazione a LED.

Riduzione della plastica vergine monouso

Moncler è impegnata da diversi anni a ricercare e incrementare l'utilizzo di materiali a più basso impatto rispetto a soluzioni convenzionali. Le valutazioni per le sostituzioni di materiali sono supportate da considerazioni tecniche o da analisi di *Life Cycle Assessment*.

Negli ultimi anni, nello specifico, la plastica convenzionale monouso è stata eliminata ove non strettamente necessaria o sostituita con altri materiali, tra cui carta e plastica riciclata.

Nel 2022 il 97% del peso della plastica monouso ordinata dal Gruppo è costituito da plastica riciclata, 37 punti percentuali in più rispetto all'obiettivo del 60% incluso nell'*ESG Performance Indicator* del Piano di *Performance Shares 2020*.

Inoltre, per garantire il continuo riciclo di materiali plastici monouso presso l'hub logistico di Castel San Giovanni è stato attivato un processo di riciclo grazie alla collaborazione con un partner privato specializzato nella gestione virtuosa di rifiuti industriali.

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, annualmente l'Unità di Sostenibilità svolge attività di:

- ricerca e sviluppo per l'identificazione di materiali a più basso impatto ambientale rispetto alle soluzioni convenzionali;
- monitoraggio degli ordini di materiali e delle relative certificazioni al fine di tracciare lo stato di avanzamento rispetto all'obiettivo prefissato a livello mondo sia per il marchio Moncler che per il marchio Stone Island.

Riciclo degli scarti di *nylon* presso le proprie sedi dirette

Nel 2022 tutti gli scarti produttivi di *nylon* presso le sedi dirette del Gruppo Moncler (Industries di Trebaseleghe e Milano, Industries Yield di Bacau in Romania e Stone Island di Ravarino) sono entrati nel processo di riciclo.

Tale risultato è stato frutto della collaborazione del dipartimento di Ricerca e Sviluppo di Moncler che ha definito *scope*, parametri e modalità di riciclo e del dipartimento *Operations e Supply Chain* che ha implementato la procedura "Gestione Processo Scarti Nylon".

Come da procedura, nel corso dell'anno gli scarti di nylon sono stati classificati e raccolti dagli operatori di linea in specifiche categorie di riciclo, pesati, registrati, stoccati e successivamente inviati al riciclatore. Al fine di monitorare la corretta allocazione degli scarti nelle rispettive categorie di riciclo, sono stati effettuati dal Gruppo controlli fisici e di processo presso le sedi, oltre ad analisi di calorimetria differenziale a scansione effettuate a campione presso laboratori di analisi di terze parti.

Presso il sito del riciclatore gli scarti di *nylon* subiscono processi di triturazione, fusione, raffreddamento, estrusione ed infine taglio del materiale in *chip*, al fine di tornare disponibili per il gruppo come "materia prima seconda".

Nel corso del 2022, la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha svolto alcune procedure di verifica concordate sui tre indicatori dell'*ESG Performance Indicator* inseriti nel Piano di *Performance Shares 2020*, facendo riferimento all'*International Standard on Related Services (ISRS) 4400 (Revised)* "Engagements to Perform Agreed-Upon Procedures" emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* ("IAASB") e al Documento di ricerca Assirevi n. 179R "Procedure richieste dalla società".

Inclusione negli indici *Dow Jones Sustainability World e Europe*

Moncler è stata confermata negli indici *Dow Jones Sustainability World e Europe* nel triennio 2020, 2021 e 2022 ottenendo, nello *S&P Global Corporate Sustainability Assessment*, il punteggio più alto del settore '*Textiles, Apparel & Luxury Goods*'.

Di seguito viene quindi riportato il livello di raggiungimento dei KPI con relativa percentuale di *payout* (determinata dall'applicazione della curva di *performance*).

KPI	PESO	Target	% Achievement ^(***)	% Payout
Net Income ^(*)	70%	853 €M	145%	120%
Free Cash Flow ^(**)	15%	715 €M	149%	120%
ESG	15%	3 obiettivi ESG / rating	120%	120%

*Pre IFRS 16

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

***Livello di *achievement* consuntivato a tassi di cambio costanti rispetto al *Business Plan 2020-2022*

9. 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.

10. 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*).

11. DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Società, nel corso dell'Esercizio, non ha applicato deroghe alla Politica di Remunerazione.

12. 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 triennio 2019-2022.

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.

In particolare, si evidenzia che la variazione 2021-2022 dei compensi effettivamente percepiti dal Presidente e CEO è dovuta prevalentemente alla sua inclusione tra i beneficiari

del Piano di *Performance Shares* 2022, primo ciclo di attribuzione, con conseguente incremento del *fair value* della componente retributiva di medio lungo termine. Tale inclusione ha avuto luogo a seguito della sua precedente rinuncia, nell'ambito delle iniziative intraprese nel corso dell'emergenza COVID, alla sua designazione quale beneficiario del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020 e conseguente posticipo dell'assegnazione nel ciclo successivo. Le componenti fisse e variabile di breve termine a target, infatti, non sono variate.

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022
Remo Ruffini	Presidente/CEO	-36,5% ⁷	20,1% ⁸	49,5% ⁹
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	-19,0% ¹⁰	19,0% ¹¹	6,6%
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	-0,8% ¹²	22,6% ¹³	9,8%
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo	-5,9% ¹⁴	0,0%	89,5% ¹⁵
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	- ¹⁶	-	-
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	94,9% ¹⁷
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	40,9% ¹⁸	0,0%	132,9% ¹⁹

⁷ 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.

⁸ Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020.

⁹ Tale variazione è dovuta prevalentemente all'inclusione nel 2022 di Remo Ruffini tra i beneficiari del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2022, con conseguente incremento del *fair value* della componente retributiva di medio lungo termine. L'inclusione in oggetto ha avuto luogo a seguito della rinuncia di Remo Ruffini nel corso del 2020, nell'ambito delle iniziative intraprese nel corso dell'emergenza COVID, alla sua designazione quale beneficiario del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020 e conseguente posticipo dell'assegnazione nel ciclo successivo (2021). Le componenti fisse e variabile di breve termine a target, infatti, non sono variate.

¹⁰ 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.

¹¹ Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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).

¹⁵ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi e dei membri dei Comitati endo-consiliari, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024.

¹⁶ Bettina Fetzer è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

¹⁷ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi e dei membri dei Comitati endo-consiliari, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024.

¹⁸ 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).

¹⁹ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024, nonché all'assunzione della carica di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate avvenuta nel corso dell'esercizio 2022 (i.e., in data 21 aprile 2022).

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	-20	-	-
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	89,5% ²¹
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	89,5% ²²
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	-23	NA	45,8% ²⁴
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	- 25	-	-
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	0,0%	0,0%	0,0%
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo	-	80,3% ²⁶	0,0%
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo	-	80,3% ²⁷	0,0%
Mediana remunerazione annua lorda totale dipendenti²⁸		-8,2%	16,6% ²⁹	-1.8%
EBIT ³⁰Reported		-25,0%	57,0%	33,7%

²⁰ Jeanne Jackson è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

²¹ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi e dei membri dei Comitati endo-consiliari, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024.

²² Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi e dei membri dei Comitati endo-consiliari, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024.

²³ Carlo Rivetti è stato nominato membro del Consiglio di Moncler il 22 aprile 2021.

²⁴ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi, in occasione della nomina del nuovo Consiglio per il triennio 2022-2024.

²⁵ Maria Sharapova è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

²⁶ Tale variazione consegue all'assunzione della carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale a partire dal 11 giugno 2020.

²⁷ Tale variazione consegue all'assunzione della carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale a partire dal 11 giugno 2020.

²⁸ 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.

²⁹ Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 inclusivo di *over-performance* (che non ha trovato applicazione nell'anno 2020).

³⁰ EBIT *Reported* come risultante dalla Relazione Finanziaria Annuale.

Tabella 1: Compensi dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo e dei 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 ³¹	Compensi per partic. a comitati ³²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³³	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ³⁴	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ³⁵					
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.520.000 ³⁶	-	-	1.227.780	3.321	-	2.751.101	4.676.390	
	Compensi da controllate e collegate			15.165 ³⁷	-	-	-	8.980	-	24.145	-	
	Totale			1.535.165	-	-	1.227.780	12.301		2.775.246	4.676.390	
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			81.753	50.877 ³⁸	-	-	-	-	132.630		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			81.753	50.877					132.630		
Nerio Alessandri	Amministratore Indipendente	Sino al 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2021									
	Compensi nella società che redige il bilancio			12.164						12.164 ³⁹		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			12.164						12.164		

³¹ Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea.

³² Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione

³³ I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa.

³⁴ 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*.

³⁵ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2023, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

³⁶ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

³⁷ Di cui Euro 10.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Industries e Euro 5.165 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear.

³⁸ Di Euro 25.438 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 25.438 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

³⁹ Il compenso è calcolato *pro rata temporis* tenendo conto che l'Amministratore è rimasto in carica sino alla data di approvazione del bilancio 2021 (e, quindi, sino al 21 aprile 2022).

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica ³¹	Compensi per partic. a comitati ³²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³³	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ³⁴	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ³⁵					
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.218.000 ⁴⁰	-		613.890	18.973		1.850.863	2.971.060	
	Compensi da controllate e collegate			5.165 ⁴¹			-			5.165		
	Totale			1.223.165	-	-	613.890	18.973	-	1.856.028	2.971.060	
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	A partire dal 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			69.589						69.589		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			69.589						69.589		
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			81.753	25.438 ⁴²					107.192		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			81.753	25.438					107.192		
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			81.753	46.315 ⁴³					128.068		
	Compensi da controllate e collegate									-		
	Totale			81.753	46.315					128.068		
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	A partire dal 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			69.589						69.589		

⁴⁰ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

⁴¹ Compenso per la carica di Consigliere di Sportswear.

⁴² Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

⁴³ Di Euro 25.438 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 20.876 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 ³¹	Compensi per partic. a comitati ³²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³³	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ³⁴	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ³⁵					
Compensi da controllate e collegate												
Totale				69.589						69.589		
Virgine Morgon	Amministratore Indipendente	Sino al 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.164	4.562 ⁴⁴					16.726		
Compensi da controllate e collegate										-		
Totale				12.164	4.562					16.726 ⁴⁵		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				81.753	50.877 ⁴⁶					132.630		
Compensi da controllate e collegate										-		
Totale				81.753	50.877					132.630		
Stephanie Phair	Amministratore Indipendente	Sino al 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.164						12.164		
Compensi da controllate e collegate												
Totale				12.164						12.164 ⁴⁷		
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
Compensi nella società che redige il bilancio				81.753	50.877 ⁴⁸					132.630		

⁴⁴ Compenso (calcolato *pro rata temporis*) per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

⁴⁵ Il compenso è calcolato *pro rata temporis* tenendo conto che l'Amministratore è rimasto in carica sino alla data di approvazione del bilancio 2021 (e, quindi, sino al 21 aprile 2022).

⁴⁶ Di Euro 25.438 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 25.438 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

⁴⁷ Il compenso è calcolato *pro rata temporis* tenendo conto che l'Amministratore è rimasto in carica sino alla data di approvazione del bilancio 2021 (e, quindi, sino al 21 aprile 2022).

⁴⁸ Di cui Euro 25.438 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 25.438 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 ³¹	Compensi per partecip. a comitati ³²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³³	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ³⁴	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ³⁵					
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			81.753	50.877					132.630		
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			81.753				3.629		85.383		
	Compensi da controllate e collegate			340.165 ⁴⁹						340.165		
	Totale			421.918				3.629		425.548		
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			770.000 ⁵⁰	-		491.112	15.068		1.276.180	2.564.654	
	Compensi da controllate e collegate			195.165 ⁵¹			85.945	6.270		287.380		
	Totale			965.165	-	-	577.057	21.338		1.563.560	2.564.654	
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	A partire dal 21 aprile 2022	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			69.589						69.589		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			69.589						69.589		
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	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	2022	Approvazione bilancio 31/12/2022									

⁴⁹ Di cui Euro 5.165 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear ed Euro 335.000 per il ruolo di Presidente e Amministratore Delegato.

⁵⁰ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore Esecutivo di Moncler.

⁵¹ Di cui Euro 5.165 quale compenso per la carica di Consigliere di Sportswear.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica ³¹	Compensi per partic. a comitati ³²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ³³	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ³⁴	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ³⁵					
	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	2022	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)		2022	Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio									-		
	Compensi da controllate e collegate			1.726.000			896.017	39.950		2.661.967	3.621.276	
	Totale			1.726.000	-	-	896.017	39.950		2.661.967	3.621.276	

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 <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i> 52	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> 53	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> ⁵⁴
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2020, II ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			140.845	2021-23									3.216.828
Compensi da controllate o collegate													
Totale			140.845	2021-23									3.216.828
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio					126.355	6.224.247	2022-24	04/05/2022	47.26				1.459.562
Compensi da controllate o collegate													
Totale					126.355								1.459.562
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2020, I ciclo											

⁵² 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 I della Relazione, (i) 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 *Change in Other Curr/Non-Curr Assets/(Liabilities)*) e KPI ESG; e (ii) alle altre condizioni del regolamento del Piano.

⁵³ 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 I della 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 *Change in Other Curr/Non-Curr Assets/(Liabilities)*) e KPI ESG; e (ii) alle altre condizioni del regolamento del Piano.

⁵⁴ 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 <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i> 52	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> 53	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> ⁵⁴
			120.265	2020-22							144.317	7.143.692	1.637.953
			120.265								144.317		1.637.953
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2020, II ciclo											
			17.794	2021-23									406.406
			17.794										406.406
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2022, I ciclo											
					80.225	3.951.884	2022-24	04/05/2022	47.26				926.701
					80.225								926.701
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2020, I ciclo											
			120.265	2020-22							144,317	7,143,692	1.637.953
			120.265	2020-22							144,317	7,143,692	1.637.953
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2022, I ciclo											

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i> 52	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> 53	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> ⁵⁴
Compensi nella società che redige il bilancio					80.225	3.951.884	2022-24	04/05/2022	47.26			926.701	
Compensi da controllate o collegate													
Totale					80.225							926.701	
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Piano di <i>Performance Shares</i> 2020											
Compensi nella società che redige il bilancio			120.265	2020-22							144.316	7.143.642	1.637.939
Compensi da controllate o collegate													
Totale			120.265	2020-22							144.316	7.143.642	1.637.939
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Piano di <i>Performance Share</i> 2020, II ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			46.263	2021-23									1.056.623
Compensi da controllate o collegate													
Totale			46.263	2021-23									1.056.623
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio					80.226	3.951.933	2022-24	04/05/2022	47.26				926.713
Compensi da controllate o collegate													
Totale					80.226	3.951.933	2022-24	04/05/2022	47.26				926.713

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 ⁵⁵			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 2022)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.227.780		2022				
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			1.227.780		2022				
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2022)							
Compensi nella società che redige il bilancio			613.890		2022				
Compensi da controllate e collegate			-						
Totale			613.890		2022				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2022)							
Compensi nella società che redige il bilancio			491.112		2022				
Compensi da controllate e collegate			85.945		2022				
Totale			577.057		2022				
Dirigenti con responsabilità strategiche (3)		Incentivo annuale (MBO 2022)							
Compensi nella società che redige il bilancio			-						
Compensi da controllate e collegate			896.017		2022				
Totale			896.017		2022				

⁵⁵ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2023, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, 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

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	187.889			187.889
		Indiretto Azioni ordinarie ⁵⁶		54.414.063	10.731.116 ⁵⁷		65.145.179
Marco De Benedetti	Vice Presidente e Amministratore non Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	187.824	10.000		197.824
		Indiretto Azioni ordinarie					
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	1.420	630	630	1.420
		Indiretto Azioni ordinarie					
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					

⁵⁶ La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Double R S.r.l. (già Ruffini Partecipazioni S.r.l., di seguito **Double R**), partecipata a circa il 66,7% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

⁵⁷ Trattasi delle azioni emesse a favore dei membri della Famiglia Rivetti nell'ambito dell'aumento di capitale approvato il 25 marzo 2021 dall'Assemblea di Moncler e che, ai sensi di quanto previsto negli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island, nel corso del 2022 sono state conferite da Grinta S.r.l. (società di nuova costituzione partecipata, direttamente e indirettamente, dai membri della Famiglia Rivetti, di seguito **Grinta**) in Double R.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022
Jeanne Jackson	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					
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		7.680.413 ⁵⁸			7.680.413 ⁵⁹
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	77.028			77.028
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie		-	-	-	-

⁵⁸ Trattasi delle azioni detenute all'epoca 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 Investments Pte Ltd., all'epoca soci di Stone Island), ai sensi di quanto previsto negli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island. Nel corso del 2022, sempre nel quadro degli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island, tali azioni sono state conferite in Grinta (società di nuova costituzione partecipata, direttamente e indirettamente, dai membri della Famiglia Rivetti, ivi incluso Carlo Rivetti, come indicato nella nota precedente) che a sua volta ha conferito tali azioni, unitamente a quelle degli altri membri della Famiglia Rivetti, in Double R.

⁵⁹ Si veda la nota precedente.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022
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		-	-	-	-

Tabella 2 - Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022
3 ⁶⁰	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	54.523			54.523
		Indiretto Azioni ordinarie				

⁶⁰ Il numero non include Carlo Rivetti in quanto l'informativa di cui alla presente Tabella è fornita nella Tabella 1.

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, Remo Ruffini
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 2022 a cui si riferisce la Relazione
Gruppo Moncler o Gruppo	Congiuntamente Moncler e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'Art. 93 del TUF alla data della Relazione
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 la 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 o Politica 2022-2024	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 per il triennio 2022-2024 approvata dall'Assemblea il 21 aprile 2022

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 il cui capitale sociale è interamente detenuto 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