



MONCLER



RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL 28 FEBBRAIO 2024

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 DI REMUNERAZIONE (2022-2024).....	8
1. EXECUTIVE SUMMARY.....	8
2. PAY-MIX.....	9
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO AL 2023	10
4. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	13
5. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	14
6. DEROGHE.....	19
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.....	37
12. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI.....	37
SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023.....	39
1. INTRODUZIONE	39
3. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	41
4 PRESIDENTE E CEO E AMMINISTRATORI ESECUTIVI	41
5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	42
6 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI STRATEGICI	43
7 MBO 2023	43
8 LTI.....	48
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,

anche il 2023 è stato un anno di significativa complessità da un punto di vista geopolitico e macroeconomico. In un contesto di globale incertezza, Moncler è rimasta fiduciosa nella solidità dei propri *brand* e della chiara visione strategica che ha consentito al Gruppo di conseguire gli obiettivi di crescita prefissati. Questo risultato è stato conseguito grazie al lavoro del *Top Management* e di tutte le persone del Gruppo Moncler che consentono a Moncler di proseguire con determinazione verso il raggiungimento dei propri obiettivi strategici.

In tale contesto, e sempre al fine di sostenere le prospettive di sviluppo, la capacità del Gruppo di attrarre, trattenerne e motivare le migliori risorse continua ad avere particolare importanza. Per tale ragione, i principi ispiratori della politica retributiva di Moncler sono volti a premiare il merito con l'obiettivo di valorizzare il talento e il raggiungimento di risultati di medio-lungo termine volti a creare valore sostenibile e condiviso con tutti gli *stakeholder*.

La vigente politica triennale di remunerazione della Società (la **Politica di Remunerazione**) è stata approvata dall'Assemblea del 21 aprile 2022 con riferimento al triennio 2022-2024 e, pertanto, a differenza della Sezione II, non è oggetto di approvazione nel corso della prossima Assemblea.

Ciò nonostante, in continuità con gli anni passati, la Società, il Comitato che presiedo e il Consiglio di Amministrazione hanno proseguito il lavoro di miglioramento della presente Relazione che rappresenta, come sapete, il primario mezzo di comunicazione sul tema remunerazione con i nostri *stakeholder*. Nella redazione della Relazione, dunque, si è cercato di fornire un quadro sempre più chiaro, completo e trasparente dell'applicazione della Politica di Remunerazione con riferimento all'esercizio 2023, tenendo conto, tra l'altro, delle indicazioni ricevute nell'ambito dell'intensa attività di *engagement* che, anche nell'esercizio passato, è stata intrattenuta con gli investitori ed i *proxy advisor*.

Sono dunque stati apportati ulteriori aggiornamenti ed elementi di miglioramento nella parte descrittiva della Politica di Remunerazione (con l'obiettivo di rappresentare i contenuti in modo sempre più chiaro e fruibile) e, allo stesso tempo, è stato confermato l'ampio livello di *disclosure*, con una descrizione dettagliata dei KPIs e degli obiettivi raggiunti. Rispetto agli interventi effettuati, vorrei inoltre segnalare che, nel rispetto e in coerenza con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, il nuovo piano di incentivazione che sarà sottoposto alla Vostra approvazione nel corso della prossima Assemblea (denominato "Piano di *Performance Shares 2024*") prevede un solo ciclo di attribuzione in modo da allineare le condizioni di attuazione tra tutti i beneficiari e consentire a questi ultimi di contribuire al perseguimento dei medesimi obiettivi.

A tale ultimo riguardo, mi preme ricordare che la Politica di Remunerazione, prevedendo l'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel sistema retributivo (sia di breve che di medio-lungo termine), mira da sempre all'allineamento della remunerazione del *Top Management* alla strategia di sostenibilità dell'azienda. Coerentemente con i principi della Politica di Remunerazione, anche il nuovo Piano di *Performance Shares 2024* prevede un indicatore ESG connesso a 3 importanti obiettivi: (i) il completamento del programma di formazione su temi di *Diversity, Equity & Inclusion* dal 100% del *Management* (*Manager, Senior Manager, Executive* e *Senior Executive*) entro il 2026; (ii) il 55% del nylon utilizzato nelle collezioni 2026 proveniente da materia prima c.d. *preferred* (e.g., nylon riciclato, nylon *bio-based*); (iii) la certificazione, entro il 2026, per il nuovo *headquarter* di Moncler a Milano secondo lo standard *LEED for Building Design and Construction*, che attesta l'efficienza ambientale degli edifici, e secondo lo standard *WELL* relativo al comfort e alle condizioni di lavoro dei dipendenti. Ricordo inoltre che, nel piano di incentivazione azionaria in corso denominato Piano di *Performance Shares 2022*, il KPI ESG fa riferimento a tre importanti sfide valorizzate nel Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025: (i) la *carbon neutrality* delle sedi a gestione diretta del Gruppo nel mondo, (ii) l'utilizzo esteso di nylon proveniente da materia prima c.d.

preferred (e.g., nylon riciclato, nylon *bio-based*) e (iii) l'ottenimento della certificazione *Equal Pay* per il perimetro *brand* Moncler.

Confido che l'impegno profuso dalla Società, dal Comitato per Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, così come le scelte compiute in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nel 2022 dall'Assemblea degli Azionisti, possano ancora una volta ricevere il Vostro sostegno nella prossima Assemblea.

In qualità di Presidente del Comitato sono dunque lieta di presentarvi la Relazione che illustra le attività svolte e le iniziative realizzate nel 2023 e la cui II Sezione sarà sottoposta al Vostro esame e voto consultivo in occasione dell'Assemblea convocata il prossimo 24 aprile 2024.

Colgo l'occasione per ringraziare, come sempre, gli Amministratori Marco De Benedetti e Alessandra Gritti per il significativo e continuo contributo fornito.

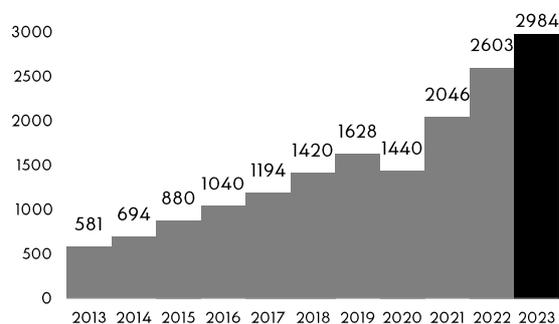
Buon lavoro a tutti,

Diva Moriani

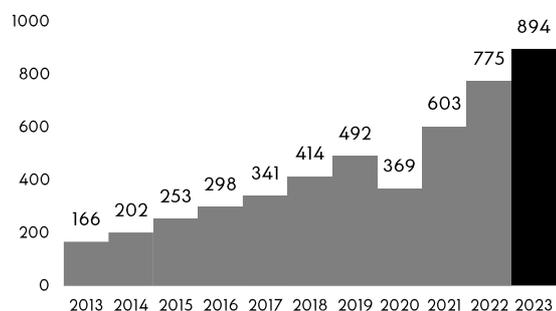
Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione

HIGHLIGHT FINANZIARI DI GRUPPO ¹

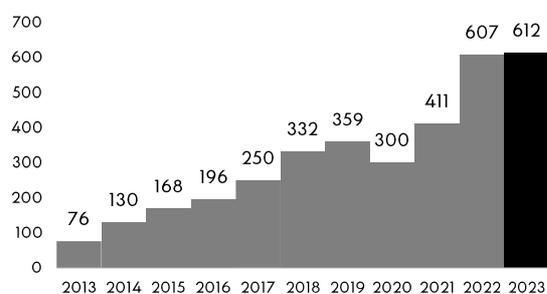
RICAVI (EURO M)



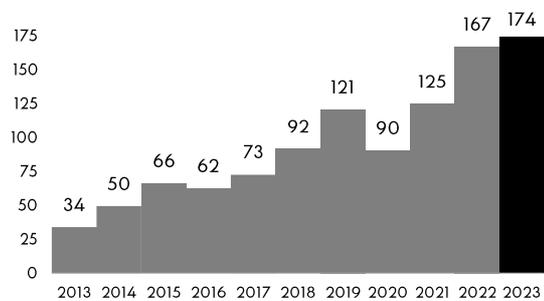
EBIT (EURO M)



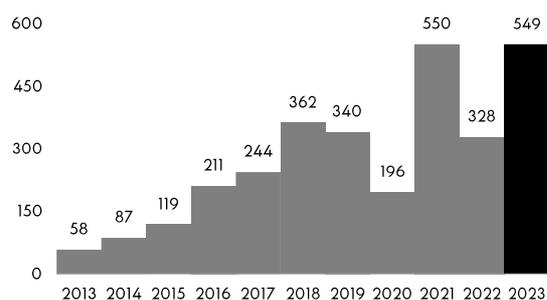
UTILE NETTO (EURO M)



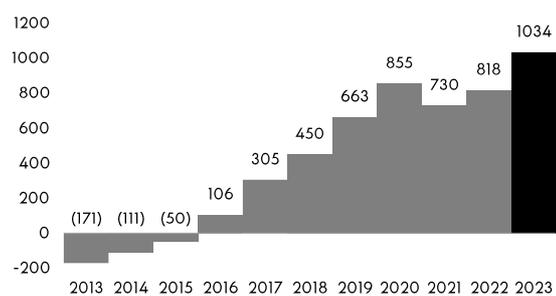
INVESTIMENTI NETTI (EURO M)



FREE CASH FLOW (EURO M)²



POSIZIONE FINANZIARIA NETTA (EURO M)



¹ La nota si applica a tutto il documento: i dati includono gli impatti dell'implementazione del principio contabile IFRS 16 a partire dal 2019. La posizione finanziaria netta esclude i debiti finanziari per leasing. Numeri arrotondati al primo decimale.

² Il *Free Cash Flow* 2022 riflette l'impatto del riallineamento del valore fiscale del marchio Stone Island.

PREMESSA

La Politica di Remunerazione, 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 anche delle indicazioni emerse durante le attività di *engagement*), detta Politica di Remunerazione resta interamente applicabile anche all'esercizio 2024 e non sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

La Relazione fornisce invece, nella Sezione II, un'illustrazione dei compensi corrisposti nel 2023 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La Relazione, approvata in data 28 febbraio 2024 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione riunitosi da ultimo in data 27 febbraio 2024, 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 di Remunerazione 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 indica in dettaglio le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione;
- b) la **SEZIONE II**, sottoposta al voto consultivo degli Azionisti nell'Assemblea convocata per il 24 aprile 2024 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 2023; 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

Moncler è impegnata da sempre nella 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 del Gruppo.

Nel 2023, per il quinto anno consecutivo, Moncler si conferma negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Europe* ottenendo, nello *S&P Global Corporate Sustainability Assessment*³ 2023, il punteggio più alto (89/100) del settore "*Textiles, Apparel & Luxury Goods*", al 7 febbraio 2024.

Nel CDP⁴ *Climate Change questionnaire* 2023 il Gruppo ha conquistato il massimo punteggio (A) nella classifica stilata a livello mondiale da CDP, per la sua *leadership* in tema di trasparenza e gestione delle tematiche legate ai cambiamenti climatici.

Sempre nel 2023, Moncler è stata valutata con il massimo punteggio AAA (AA nel 2022) da *MSCI ESG Research*⁵ che fornisce *rating* di sostenibilità di società internazionali quotate e di alcune aziende private valutandole in base all'esposizione a rischi ESG (*Environmental, Social e Governance*) specifici per il settore di appartenenza e alla capacità di gestire tali rischi rispetto a società del medesimo comparto.

Il Gruppo Moncler, inoltre, si è classificato al 2° posto nel settore "*Specialised Retail Europe*" nella graduatoria *ESG Overall Score* di *Moody's ESG Solutions*, con un punteggio di 65/100, ottenendo il livello "*Advanced*".

A gennaio 2024 *Sustainalytics*⁶ ha confermato a Moncler l'*Industry Top-Rated Badge* così come il *Regional Top-Rated Badge* per le sue *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).

A questo proposito, il sistema di incentivazione annuale (MBO) presenta una forte correlazione con i temi ESG, attraverso l'utilizzo di un KPI (*Key Performance Indicator*) che misura il raggiungimento degli obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 (presente nella Dichiarazione Non Finanziaria disponibile sul sito di Moncler www.monclergroup.com, nella Sezione "Sostenibilità/Documenti"); parimenti, il sistema di incentivazione di medio-lungo termine (attualmente rappresentato da piani di *Long Term Incentive* (LTI) basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati quali *stock grant*) contiene un KPI ESG correlato a specifici obiettivi di sostenibilità.

Con riferimento agli obiettivi ESG della componente variabile di breve e di medio-lungo termine si rinvia ai Paragrafi 9.4.1 e 9.4.2 della Sezione I della Relazione.

³ 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*.

⁴ CDP è un'organizzazione no-profit che gestisce il principale *database* internazionale in ambito di rendicontazione ambientale. Le sue valutazioni sono altamente prese in considerazione dalla comunità finanziaria per orientare le decisioni di investimento. Per valutare le oltre 21 mila aziende che partecipano al questionario annuale *Climate Change*, CDP utilizza una metodologia dettagliata e indipendente, assegnando un punteggio da A a D, in base alla completezza delle informazioni, alla consapevolezza, alla gestione dei rischi e alle migliori pratiche implementate, come la definizione di obiettivi ambiziosi e significativi.

⁵ 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*).

⁶ Sustainalytics è una primaria società di ricerca e *rating* ESG e *Corporate Governance* che supporta gli investitori nello sviluppo e nell'implementazione di strategie di investimento responsabili.

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE (2022-2024)

1. EXECUTIVE SUMMARY

Come già evidenziato in passato, la Politica di Remunerazione si pone quale obiettivo primario quello di facilitare il perseguimento della strategia aziendale e degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo, assicurando *attraction* e *retention* dei ruoli chiave all'interno dell'azienda che presentano caratteristiche e competenze importanti per la realizzazione degli indirizzi strategici di medio-lungo termine.

Di seguito viene rappresentata una sintesi della Politica di Remunerazione 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% Ebit di Gruppo 30% <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo 10% ESG di Gruppo 5% <i>People Engagement</i> di Gruppo <u>DRS:</u> 30% - 55% Ebit di Gruppo o di Brand (Moncler/Stone Island), in base al ruolo 10% <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo 20% - 40% Finanziari di funzione 15% - 25% Obiettivi strategici di funzione 10% - 20% ESG 5% <i>People Engagement</i> Indicatori e pesi variano in base al ruolo 2) PERFORMANCE PERIOD: annuale, con <i>target</i> definiti in coerenza con gli obiettivi di <i>budget</i> 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> 2024 (sottoposto al voto dell'Assemblea 2024) e Piano di <i>Performance Shares</i> 2022 basati su Azioni 1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE 70% <i>Net Income</i> di Gruppo 15% <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo 15% ESG 2) VESTING PERIOD: triennale 3) MATURAZIONE INCENTIVO: Verifica degli obiettivi di <i>performance</i> su base cumulativa nel <i>vesting period</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

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

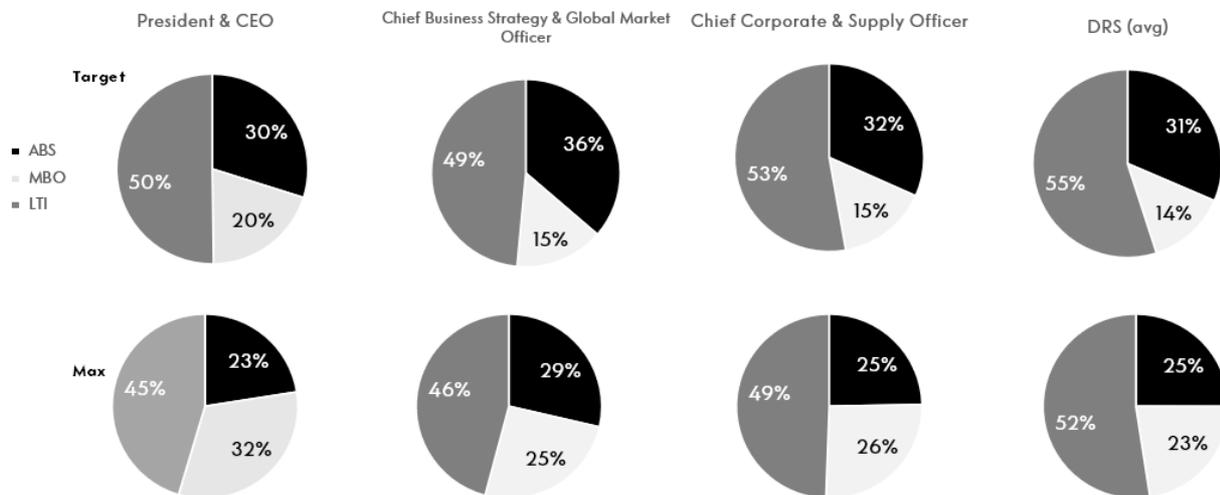
2. PAY-MIX

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

- una quota rilevante è rappresentata dalla componente variabile, ed 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 un'ottica di continuo allineamento di interessi tra il *management* e gli Azionisti.

PAY MIX*



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

	RIFERIMENTI QUANTITATIVI
Remunerazione fissa (che non include il compenso fisso annuo per gli amministratori stabilito dall'Assemblea)	<p>Presidente e CEO: 1.500.000</p> <p>Amministratore Esecutivo e <i>Chief Business Strategy & Global Market Officer</i>: 1.198.000</p> <p>Amministratore Esecutivo e <i>Chief Corporate & Supply Officer</i>: 940.000</p> <p>DRS: commisurata alle deleghe e al ruolo ricoperto, per un importo complessivo di Euro 1.726.000</p>
Incentivazione variabile di	Viene calcolato secondo una <i>curva di performance</i> . La prima soglia di <i>payout</i> è pari al 50% del valore a <i>target</i> e, esclusivamente per i KPI finanziari, l' <i>over-performance</i> viene riconosciuta fino ad un valore massimo del 150%. È inoltre prevista l'applicazione di un

RIFERIMENTI QUANTITATIVI																					
breve termine (MBO)	<p>moltiplicatore sulla totalità dell'MBO, variabile in funzione del livello di EBIT consuntivato dal Gruppo, fino a un valore massimo del 150%. Non è previsto un <i>payout</i> per livelli di <i>performance</i> inferiori al 50%, e il valore massimo dell'MBO (cap) non può superare il 150% della componente fissa.</p> <p>Nella tabella seguente è illustrato il valore dell'MBO a livello soglia, <i>target</i> e massimo rispetto alla componente fissa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ruolo</th> <th>MBO min (50%)</th> <th>MBO target (100%)</th> <th>MBO max (150%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente/CEO</td> <td>33%</td> <td>67%</td> <td>143%</td> </tr> <tr> <td>Chief Business Strategy & Global Market Officer</td> <td>21%</td> <td>42%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>Chief Corporate & Supply Officer</td> <td>24%</td> <td>49%</td> <td>105%</td> </tr> <tr> <td>DRS (media aggregata)</td> <td>22%</td> <td>44%</td> <td>91%</td> </tr> </tbody> </table>	Ruolo	MBO min (50%)	MBO target (100%)	MBO max (150%)	Presidente/CEO	33%	67%	143%	Chief Business Strategy & Global Market Officer	21%	42%	89%	Chief Corporate & Supply Officer	24%	49%	105%	DRS (media aggregata)	22%	44%	91%
Ruolo	MBO min (50%)	MBO target (100%)	MBO max (150%)																		
Presidente/CEO	33%	67%	143%																		
Chief Business Strategy & Global Market Officer	21%	42%	89%																		
Chief Corporate & Supply Officer	24%	49%	105%																		
DRS (media aggregata)	22%	44%	91%																		
Incentivazione variabile di lungo termine (LTI)	<p>Nella tabella seguente è illustrato il valore dell'LTI annualizzato a livello soglia, <i>target</i> e massimo rispetto alla componente fissa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ruolo</th> <th>LTI min (80%)</th> <th>LTI target (100%)</th> <th>LTI max (120%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presidente/CEO</td> <td>134%</td> <td>168%</td> <td>202%</td> </tr> <tr> <td>Chief Business Strategy & Global Market Officer</td> <td>107%</td> <td>134%</td> <td>160%</td> </tr> <tr> <td>Chief Corporate & Supply Officer</td> <td>133%</td> <td>167%</td> <td>200%</td> </tr> <tr> <td>DRS (media aggregata)</td> <td>135%</td> <td>169%</td> <td>202%</td> </tr> </tbody> </table>	Ruolo	LTI min (80%)	LTI target (100%)	LTI max (120%)	Presidente/CEO	134%	168%	202%	Chief Business Strategy & Global Market Officer	107%	134%	160%	Chief Corporate & Supply Officer	133%	167%	200%	DRS (media aggregata)	135%	169%	202%
Ruolo	LTI min (80%)	LTI target (100%)	LTI max (120%)																		
Presidente/CEO	134%	168%	202%																		
Chief Business Strategy & Global Market Officer	107%	134%	160%																		
Chief Corporate & Supply Officer	133%	167%	200%																		
DRS (media aggregata)	135%	169%	202%																		

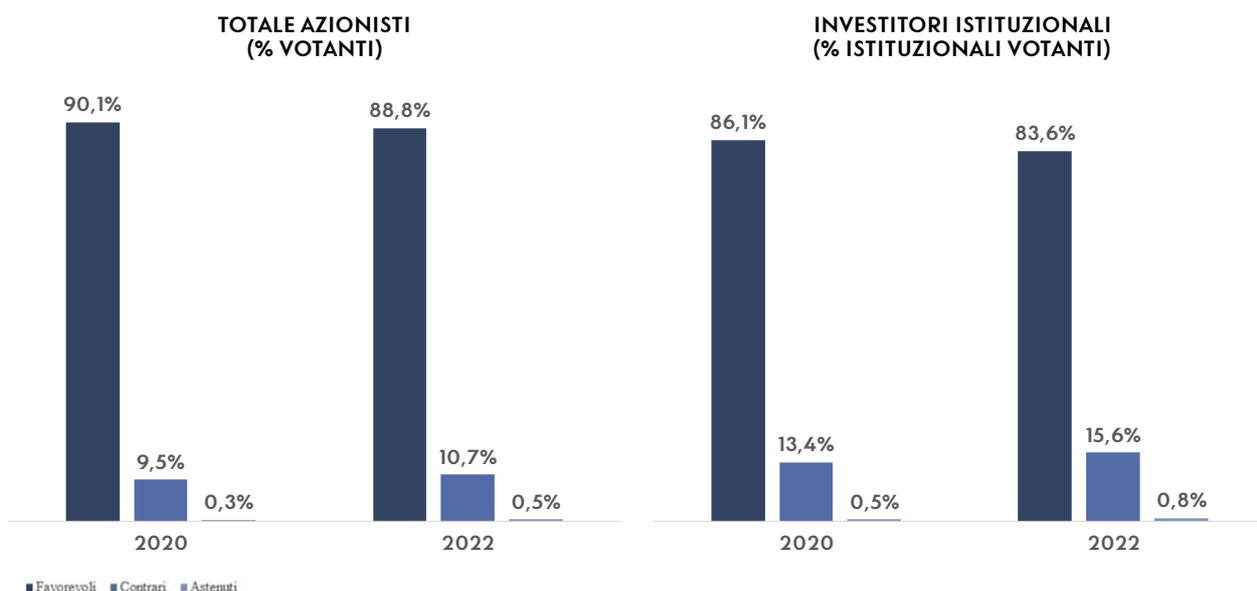
3. RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE E DESCRIZIONE DEI CAMBIAMENTI RISPETTO AL 2023

I seguenti grafici rappresentano gli esiti delle votazioni sulle relazioni sulla remunerazione dal 2020 al 2023.

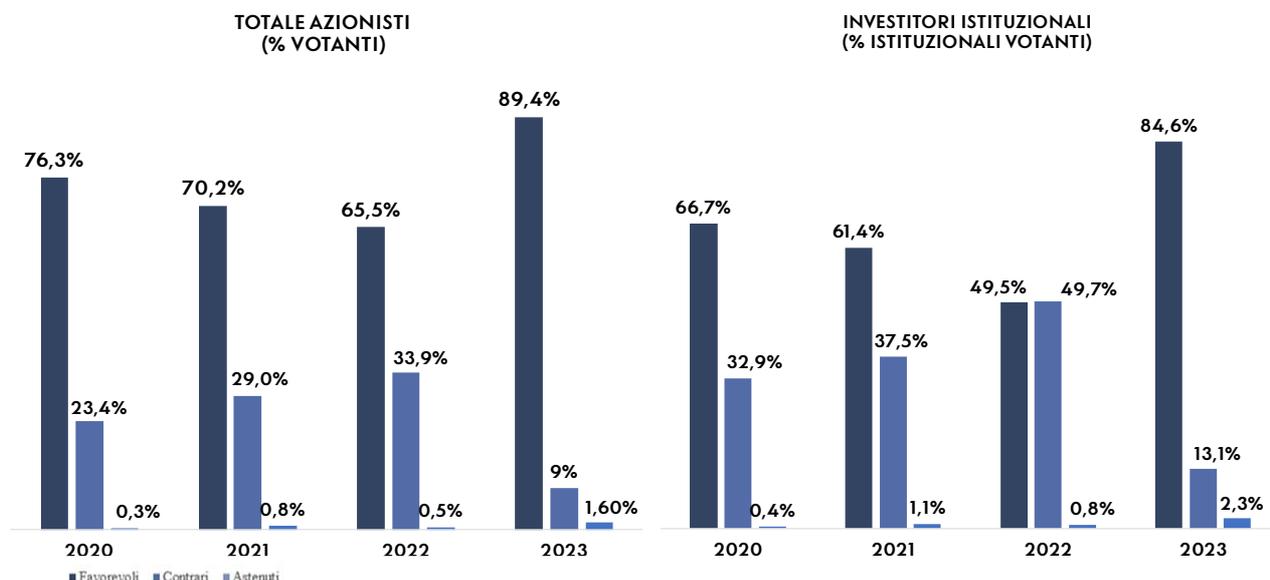
A questo proposito, si precisa che le Assemblee tenutesi rispettivamente in data 11 giugno 2020 e 21 aprile 2022 hanno approvato sia la Politica di Remunerazione per il biennio 2020-2021 che, successivamente, quella per il triennio 2022-2024 (attualmente in vigore); pertanto, non essendo intervenute modifiche, né nel 2021 né nel 2023 le politiche di remunerazione sono state sottoposte al voto assembleare.

Nel 2023 è stata dunque sottoposta al voto dell'Assemblea solo la Sezione II della relazione sulla remunerazione (relativa all'esercizio 2022) riportando un significativo consenso da parte degli Azionisti e degli *stakeholder* anche grazie alla consueta attività di *engagement* che Moncler effettua nel corso dell'anno.

POLITICA DI REMUNERAZIONE



RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI



La Società, infatti, sia in una fase antecedente che successiva al voto assembleare, mantiene un continuo dialogo con i *proxy advisor*, investitori e *stakeholder* selezionati relativamente alle politiche di remunerazione adottate attraverso il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, il *Lead Independent Director* e il Segretario del Consiglio di Amministrazione. A tale riguardo si segnala che, nel corso dell'Esercizio, si sono svolti 4 incontri con investitori istituzionali in vista dell'Assemblea tenutasi il 18 aprile 2023 nella quale, come detto, si è registrata una elevata percentuale di supporto rispetto alla Sezione II della relazione sulla remunerazione. Inoltre, nel mese di dicembre, come di consueto, il Segretario del Consiglio di Amministrazione ha preso parte ad un incontro con uno dei principali *Proxy Advisor* nel corso del quale quest'ultimo ha condiviso le proprie considerazioni, principalmente in materia di remunerazione, in vista della stagione assembleare 2024.

Le indicazioni raccolte, oggi come anche in passato, sono prese in considerazione ai fini della definizione e del progressivo miglioramento della Politica di Remunerazione nonché della redazione della Relazione stessa; Moncler attribuisce infatti significativa importanza a tale confronto così come alla continua integrazione, nel proprio sistema remunerativo, delle *best practice* nazionali e internazionali di mercato, recependone ogni spunto di potenziale sviluppo.

Come menzionato in Premessa, la Politica di Remunerazione 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 illustrazione che tengono conto, come sopra menzionato, anche delle indicazioni emerse durante le attività di *engagement* con i *proxy advisor* e investitori), detta Politica di Remunerazione resta interamente applicabile anche all'esercizio 2024 e non sarà nuovamente sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea.

Ciò nonostante, come detto, lo sforzo della Società, del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione si è concentrato nel miglioramento della illustrazione della presente Relazione che rappresenta il primario mezzo di comunicazione in materia di remunerazione con gli *stakeholder* in generale. La Relazione vuole fornire, quindi, un quadro completo e più trasparente e chiaro possibile dell'applicazione della Politica di Remunerazione con riferimento all'Esercizio nonché condividere alcuni aggiornamenti ed elementi descrittivi di miglioramento introdotti. A tale riguardo, rispetto alla precedente relazione remunerazione, si segnala, tra l'altro:

- a) un aggiornamento dell'analisi di *benchmarking* retributivo, svolta dalla società di consulenza Willis Towers Watson, per verificare la competitività del pacchetto retributivo del Presidente/CEO e del *Top Management* del Gruppo;
- b) una rappresentazione dettagliata degli elementi che compongono il **nuovo Piano di Performance Shares 2024** (che sarà sottoposto all'approvazione degli Azionisti il 24 aprile 2024) con particolare riferimento agli obiettivi sottostanti tale Piano (inclusi quelli connessi al KPI ESG);

In continuità con la relazione dell'esercizio passato, si segnala inoltre:

- a) 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;
- b) 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;
- c) nella Sezione I, un incremento della **disclosure ex ante** relativa agli obiettivi legati alle componenti variabili, di breve e di medio-lungo termine, con indicazione di dettaglio del KPI ESG connesso al nuovo Piano di *Performance Shares 2024* nonché al Piano di *Performance Shares 2022* attualmente in essere;
- d) 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 (secondo ciclo del Piano di *Performance Shares 2020*). In particolare, si segnala l'indicazione puntuale ed in completa trasparenza dei valori degli obiettivi finanziari a *target* nonché la dettagliata rappresentazione dei risultati conseguiti rispetto all'indicatore ESG (dell'MBO e del secondo ciclo del Piano di *Performance Shares 2020*).

4. DURATA, FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

4.1 DURATA

La durata della Politica di Remunerazione è allineata a quella della durata in carica dell'attuale 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, quando verrà portata in approvazione una nuova politica di remunerazione per il successivo periodo.

4.2 FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione, in continuità con il passato e in coerenza con i valori aziendali e la normativa di riferimento, è ispirata ai principi di equità, trasparenza, creazione di valore nel medio-lungo termine e del *no pay for failure* in modo da risultare efficace non solo nell'attrarre ma anche nel trattenere le migliori risorse.

Il Consiglio, nella definizione della Politica di Remunerazione, 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:
 - a) la **componente fissa** è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
 - b) la **componente variabile** di breve periodo (annuale) si caratterizza per avere una soglia di accesso sfidante ed è costruita per remunerare in maniera significativa, entro limiti massimi, risultati che eccedono i *target*; in caso di risultati compresi tra il livello soglia e quello *target*, il *payout* è sensibilmente ridotto. La componente variabile di medio-lungo periodo viene invece corrisposta prevalentemente tramite Azioni, in coerenza con un approccio di sostenibilità della *performance* conseguita e che prevede periodi di differimento e di *lock-up* coerenti con le migliori prassi;
- 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, ma misurabili, 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-lungo termine;
- iv. clausole contrattuali che consentano alla Società di chiedere la **restituzione**, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati e/o di altre circostanze eventualmente individuate dalla Società (*malus* e *claw back*);
- 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 di Remunerazione supportano il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo attraverso un adeguato bilanciamento di *performance* economico-finanziarie e *performance* in materia ESG di breve e medio-lungo termine.

5. LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

5.1 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il processo che va dalla predisposizione all'approvazione della Politica di Remunerazione di Moncler coinvolge una pluralità di organi societari e funzioni in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e di seguito indicati:

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

La Politica di Remunerazione viene discussa in Comitato Nomine e Remunerazione e da questo sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nella sua definizione, il Comitato Nomine e Remunerazione coinvolge le Funzioni *People & Organization e Corporate Affairs & Compliance* (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) e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata, discussa e approvata la Politica di Remunerazione, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea.

Di seguito sono illustrati gli organi societari e le Funzioni coinvolte nelle fasi di definizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione.

5.2 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Composizione

In linea con le raccomandazioni 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 a maggioranza indipendenti, definendone i compiti.

Composizione, modalità di svolgimento delle riunioni, obiettivi e compiti del Comitato, descritti di seguito, recepiscono integralmente le raccomandazioni del Codice.

Il Comitato in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio in data 21 aprile 2022 e resterà in carico sino all'approvazione del bilancio relativo al 2024 con la seguente composizione:

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 valutato che il Presidente, così come 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:

- a) formula proposte, dispone approfondimenti e istruttorie in merito alla determinazione del trattamento economico, fisso e variabile, degli Amministratori Esecutivi e non, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b) svolge istruttorie rispetto 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 la relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex Art. 123-ter* del TUF e formula proposte al Consiglio in merito;
- e) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- f) formula pareri in tema di nomine e, attraverso il parere di orientamento per gli Azionisti a fine mandato, esprime raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione riguardo alla dimensione e alla composizione dello stesso e in merito alla necessità di ampliare a profili specifici; si esprime inoltre sulle proposte concernenti i patti di non concorrenza, casi di cooptazione, piani di continuità del *business* ed eventuali piani di successione;
- g) supervisiona e coordina il processo di autovalutazione sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari (**Board Review**).

Funzionamento

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualevolta il Presidente stesso o i suoi membri lo ritengano opportuno ovvero quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli altri Amministratori Esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale lo richiedano e, in ogni caso, con cadenza almeno semestrale. L'avviso di convocazione è trasmesso anche 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).

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione partecipa sempre il Responsabile della Funzione *Corporate Affairs & Compliance* in veste di Segretario del Comitato; il Presidente del Comitato ha la facoltà di invitare alle riunioni i responsabili delle Funzioni *People & Organization* e *Sustainability*, il Dirigente Preposto, altri componenti del Consiglio di Amministrazione) nonché altri responsabili delle Funzioni aziendali necessari di volta in volta con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno, sempre verificando che non si configuri un rischio di conflitto di interessi.

Nello svolgimento delle proprie attività, il Comitato ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali di volta in volta necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può avvalersi di consulenti esperti nel rispetto del *Budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Attività svolte nel 2023

Nel corso dell'Esercizio, si sono tenute 7 riunioni del Comitato, della durata media di circa 2 ore, con una partecipazione complessiva dei suoi membri pari al 95%. Alle riunioni ha altresì partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale.

Fuori dalle attività ordinarie del Comitato, inoltre, nel corso del primo semestre dell'Esercizio, in vista dell'Assemblea tenutasi il 18 aprile 2023, il Presidente del Comitato insieme al *Lead Independent Director* (nonchè membro del Comitato, Alessandra Gritti), hanno preso parte attivamente a 4 incontri con investitori volti ad illustrare la Politica di Remunerazione e le relative evoluzioni.

Di seguito viene fornito un dettaglio sulle attività svolte dal Comitato nel corso dell'Esercizio, suddivise per trimestre.

GENNAIO - MARZO 2023

- a) disamina, in via preliminare (i) del mandato al consulente indipendente Spencer Stuart che, in continuità con l'anno precedente, ha assistito la Società ai fini della Board Review; e (ii) del questionario utilizzato in sede di Board Review. La Board Review, oltre alla compilazione da parte di ciascun Consigliere del questionario, ha altresì previsto una intervista individuale effettuata dal consulente per approfondire gli aspetti più rilevanti emersi dalla compilazione del questionario. Successivamente, disamina degli esiti della Board Review;
- b) discussione preliminare in merito alla relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2022, ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio, anche tenendo conto degli esiti delle votazioni dell'Assemblea riunitasi il 21 aprile 2022; tale analisi è stata supportata anche dalla documentazione predisposta dalla società di consulenza Morrow Sodali nella quale sono state altresì riportate talune raccomandazioni e osservazione formulate dagli investitori e dai *Proxy Advisors*;
- c) verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui alla componente variabile di breve termine (MBO) per l'esercizio 2022 (nell'ambito della quale il Comitato ha altresì verificato il raggiungimento degli obiettivi connessi a *MONVoice*, ovvero l'indagine rivolta ai dipendenti del Gruppo avente ad oggetto il grado di soddisfazione della popolazione aziendale) nonché di quella di medio-lungo termine (LTI) rappresentata dal Piano di *Performance Shares 2020* (primo ciclo di attribuzione);
- d) verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica di Remunerazione;
- e) formulazione di pareri e proposte in merito alla definizione degli obiettivi di *performance* degli MBO per l'Esercizio;
- f) esame del pacchetto retributivo del nuovo *Chief Financial Officer* del Gruppo nonché delle modifiche alla struttura organizzativa conseguenti al suo ingresso;
- g) esame della relazione periodica del Comitato relativa alle attività svolte nel secondo semestre dell'esercizio 2022 ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio;

APRILE - GIUGNO 2023

- a) disamina preliminare della proposta di assegnazione delle Azioni nell'ambito del secondo ciclo del Piano di *Performance Shares 2022* (2023-2025);
- b) disamina e formulazione di un parere rispetto alle proposte di modifica al pacchetto retributivo di un Dirigente Strategico; disamina preliminare della proposta di modifica concernente la struttura organizzativa relativa ad un riporto diretto del Presidente del Consiglio e conseguente proposta di modifica del pacchetto retributivo;

- c) disamina degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 18 aprile 2023 rispetto alla Sezione II della relazione sulla remunerazione relativa al 2022. Nell'ambito di tale disamina è stata inoltre illustrata l'attività di *engagement* condotta dalla Società con l'ausilio del Presidente del Comitato e del *Lead Independent Director* in vista dell'Assemblea predetta;

LUGLIO –
SETTEMBRE
2023

- a) esame della relazione periodica del Comitato relativa alle attività svolte nel primo semestre dell'Esercizio ai fini della successiva approvazione da parte del Consiglio;
- b) successiva disamina e formulazione di un parere rispetto alla proposta di modifica concernente la struttura organizzativa relativa ad un riporto diretto del Presidente del Consiglio e conseguente proposta di modifica del pacchetto retributivo;

OTTOBRE –
DICEMBRE
2023

- a) disamina, nell'ambito della consueta attività di monitoraggio della Politica di Remunerazione, dell'analisi condotta dal consulente indipendente Willis Towers Watson rispetto al sistema remunerativo di breve termine (MBO) e di medio-lungo termine (LTI) di Moncler nonché alle prassi di mercato (identificate facendo riferimento a due distinti *panel*);
- b) disamina dell'analisi condotta da Morrow Sodali rispetto alle principali raccomandazioni formulate dai *Proxy Advisors* in occasione delle Assemblee delle società quotate sul segmento FTSE MIB tenutesi nell'Esercizio;
- c) discussioni preliminari in vista dell'*assessment* periodico relativo al mantenimento dei requisiti di indipendenza in capo ai membri del Consiglio;
- d) formulazione di un parere rispetto alla proposta della Società concernente la nomina di un Dirigente con Responsabilità Strategiche;
- e) disamina preliminare della struttura della componente variabile di breve termine e quindi degli obiettivi degli MBO per il 2024;
- f) discussioni preliminari rispetto alla struttura e alle principali caratteristiche del nuovo piano di incentivazione da sottoporre all'Assemblea del 24 aprile 2024 (Piano di *Performance Shares* 2024).

Attività svolte e programmate nel 2024

Alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 3 riunioni del Comitato che hanno avuto principalmente ad oggetto: (i) la disamina e approvazione della presente Relazione; (ii) discussioni rispetto al nuovo Piano di *Performance Shares* 2024 da sottoporre all'Assemblea, anche con l'ausilio di consulenti esterni per verificare le *best practice* di riferimento e gli impatti sul mercato e successiva approvazione della proposta da sottoporre al Consiglio; (iii) l'analisi di *benchmarking* retributivo rispetto al Presidente/CEO e al *Management*; (iv) la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* (a) della componente di breve termine (MBO) che ha riguardato dunque anche l'obiettivo *People Engagement* connesso ai risultati della *survey* aziendale *MONVoice* e (b) della componente di medio-lungo termine rappresentata dal Piano di *Performance Shares* 2020 (secondo ciclo), inclusa la verifica circa le modalità di consuntivazione degli obiettivi ESG; (v) disamina della

proposta di *salary review* di un Dirigente Strategico; (vi) definizione degli obiettivi di *performance* di cui agli MBO per il 2024; (vii) disamina preliminare della documentazione concernente il processo di Board Review per l'Esercizio e dei relativi esiti; (viii) aggiornamento da parte del Segretario del Consiglio di Amministrazione rispetto agli esiti della *call* con un *Proxy Advisor* in vista della stagione assembleare 2024; (ix) disamina e approvazione della relazione periodica del Comitato relativa alle attività del secondo semestre dell'Esercizio.

Coerentemente con il passato, inoltre, nel corso del 2024, il Presidente del Comitato insieme con il *Lead Independent Director*, proseguirà le attività di dialogo con investitori istituzionali, *proxy advisor* e *stakeholder* con l'obiettivo di assicurare la miglior comprensione dei contenuti della presente Relazione in preparazione dell'Assemblea, programmata per il prossimo 24 aprile 2024, che sarà chiamata ad esprimersi, con voto consultivo, sulla Sezione II della Relazione riguardante la descrizione dell'attuazione delle politiche retributive nell'Esercizio.

5.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- a) delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché, nel caso in cui non vi abbia provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso complessivo spettante ai membri del Consiglio e dei Comitati endoconsiliari;
- 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) delibera, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in favore della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società nonché degli Amministratori esecutivi delle Società Controllate rilevanti per il *business*;
- d) definisce la remunerazione del Responsabile della Direzione *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 compensi basati su strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea;
- f) approva la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, 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 di Remunerazione 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 esecutivi ai sensi dell'Art. 2389, Cod. Civ., verificandone altresì la coerenza con la Politica di Remunerazione adottata da Moncler.

5.5 COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità formula proposte in merito al pacchetto retributivo del responsabile della Direzione *Internal Audit* da sottoporre alla delibera del Consiglio di Amministrazione.

5.6 FUNZIONI INTERNE

Le Funzioni interne che sono coinvolte e collaborano a vario titolo nelle discussioni relative alla definizione e successiva verifica della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono:

- a) la **FUNZIONE PEOPLE & ORGANIZATION** che garantisce supporto tecnico alla definizione della Politica di Remunerazione e alla sua successiva implementazione e gestione. In particolare, la Funzione *People & Organization* è garante dei sistemi di remunerazione, dell'analisi dei livelli retributivi, dei processi di performance *management* e dell'eventuale *succession planning*;
- b) la **FUNZIONE FINANCE** che assicura assistenza in tutte le fasi del processo di definizione della Politica di Remunerazione (dalla determinazione dei KPI finanziari alle verifiche relative al raggiungimento degli obiettivi sottesi alle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine (e.g. MBO e LTI);
- c) La **FUNZIONE CORPORATE AFFAIRS & COMPLIANCE** che fornisce supporto ai fini delle verifiche sulla coerenza della Politica di Remunerazione 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; e
- d) La **FUNZIONE SUSTAINABILITY** che fornisce il supporto tecnico per la definizione degli obiettivi ESG e per la loro consuntivazione.

5.7 ESPERTI INDIPENDENTI ED ANALISI DI MERCATO

La Politica di Remunerazione di Moncler prevede un continuo monitoraggio del contesto regolamentare nazionale ed estero, 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 profili chiave. Per tale motivo, Moncler definisce la sua Politica di Remunerazione e verifica il suo assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte da consulenti indipendenti sui *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.

Nell'ambito della propria attività consultiva e propositiva, anche per l'Esercizio il Comitato ha continuato ad avvalersi di esperti indipendenti al fine di ottenere una analisi di mercato rispetto alle prassi e ai livelli retributivi per monitorare l'adeguatezza della remunerazione del *Top Management*. In particolare, il Comitato ha richiesto a Willis Towers Watson un aggiornamento dell'attività di *benchmarking* retributivo che viene effettuata generalmente ogni due anni al fine di verificare la competitività del pacchetto retributivo del Presidente/CEO e del *Top Management* del Gruppo rispetto al *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 finanziaria 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 si indicano alcune circostanze in virtù delle quali si potrebbe far ricorso alla deroga:

- a) necessità di favorire l'ingresso e la *retention* di profili in possesso di specifiche competenze e caratteristiche professionali ritenute indispensabili 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 e/o del Gruppo;
- c) necessità di allinearsi a modifiche sostanziali nell'organizzazione del Gruppo 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, principalmente 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 di Remunerazione al Consiglio di Amministrazione. 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 per le operazioni con parti correlate adottata da Moncler (e da ultimo aggiornata nel 2021, per tenere conto delle modifiche introdotte da CONSOB con delibera n. 21624 del 10 dicembre 2020). Tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 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 ad integrazione di quello già previsto dalla Politica di Remunerazione) connesso a obiettivi di *performance* e a parametri quantitativi diversi da quelli previsti dalla Politica di Remunerazione, 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 remunerazione, 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 è determinata esclusivamente 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 endoconsiliari. Per gli Amministratori non Esecutivi non sono quindi previsti componenti di incentivazione variabile di breve o di medio-

lungo termine né *benefit*. È invece prevista una polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* (c.d. D&O) a copertura delle ipotesi inerenti alla responsabilità civile. Non è prevista una distinzione di remunerazione per gli Amministratori non Esecutivi che siano anche qualificati come 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 annuo di Euro 100.000 nonché un ulteriore importo fisso annuo di Euro 30.000 per la partecipazione ai singoli Comitati endoconsiliari. Tali compensi sono altresì passati al vaglio del Comitato Nomine e Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione nella prima riunione utile successiva all'Assemblea sopra indicata.

8. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione del Collegio Sindacale è commisurata alla competenza tecnica, alla esperienza e all'impegno richiesti dal ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società.

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* (c.d. D&O).

In vista dell'Assemblea convocata in data 18 aprile 2023, chiamata a deliberare in merito al rinnovo del Collegio Sindacale nonché alla sua remunerazione, il Collegio Sindacale all'epoca uscente, in conformità a quanto previsto dalle "Norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate del CNDCEC del 26 aprile 2018", ha trasmesso alla Società un documento riepilogativo delle attività espletate nel corso dell'incarico al fine di agevolare gli Azionisti, tra l'altro, nella valutazione dell'adeguatezza del compenso ad esso corrisposto. Come indicato nel documento disponibile sul sito internet dell'Emittente, www.monclergroup.com, Sezione "*Governance/Assemblea degli Azionisti*", il Collegio Sindacale all'epoca uscente ha sottolineato l'opportunità di procedere ad una nuova valutazione sull'adeguatezza dei compensi dei componenti del Collegio medesimo.

Il compenso del Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato dunque deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2023 in occasione del rinnovo del Collegio medesimo; gli Azionisti hanno approvato la proposta presentata dall'Azionista Double R S.r.l. (che ha tenuto conto, tra l'altro, delle considerazioni del Collegio di cui sopra) e hanno deliberato dunque di attribuire Euro 80.000 lordi annui per il Presidente del Collegio ed Euro 60.000 lordi annui per ciascun Sindaco Effettivo.

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

9.1 PACCHETTO RETRIBUTIVO

Il Gruppo Moncler adotta un sistema di remunerazione semplice e chiaro, utilizzando criteri di *performance* trasparenti e direttamente legati agli obiettivi di breve e di lungo periodo, in grado di allineare gli interessi dei beneficiari con gli interessi degli *stakeholder*.

COMPONENTE FISSA

Emolumento per la carica / ruolo ricoperto.

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

COMPONENTE VARIABILE

DI BREVE TERMINE (MBO)

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

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

DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

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

Il livello di *payout* può variare da un minimo pari all'80% e fino ad un massimo del 120% dell'incentivo a *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 di Stone Island nonché, a far data dal 22 aprile 2021, Amministratore non Esecutivo di Moncler e Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo, 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 di Remunerazione.

9.2 BENCHMARKING RETRIBUTIVO

Come già precisato nei precedenti paragrafi, la Politica di Remunerazione di Moncler è definita anche attraverso 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 figure professionali chiave. Per l'Esercizio, il *panel* di riferimento utilizzato per il pacchetto retributivo del Presidente e CEO è stato definito con il supporto della società di consulenza Willis Towers Watson, secondo una metodologia che considera sia criteri quantitativi che di *business*. L'analisi di mercato è stata svolta sulla base dei dati di mercato sempre forniti da Willis Towers Watson.

Detta metodologia prevede l'applicazione dei seguenti criteri:

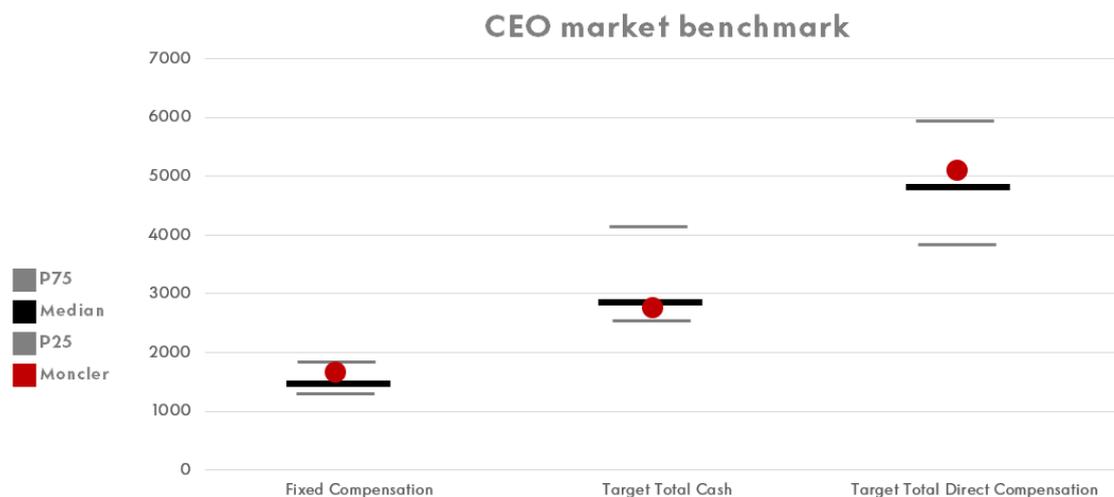
- dimensione: sono incluse società complessivamente paragonabili a Moncler in termini di ricavi, capitalizzazione e numero di dipendenti del Gruppo;
- settore e paese di appartenenza: il *panel* include società quotate europee, con presenza di aziende italiane anche di settori differenti per garantire 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 45° 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 sostanzialmente allineata ai valori mediani del *peer group* di riferimento, coerentemente con i principi della politica retributiva aziendale, come evidenziato dal grafico che segue.



La competitività dei pacchetti retributivi del *Top Management* è stata inoltre valutata 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 Willis Towers Watson è stata infatti condotta un'analisi di pesatura delle posizioni basata sulla metodologia proprietaria della medesima società. 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: Alexander McQueen, Balenciaga, Bottega Veneta, Boucheron, Burberry Group, Chanel, Christian Dior, Ermenegildo Zegna, EssilorLuxottica, Fendi, Ferrari, Gucci, Hermes, Hugo Boss, Kenzo, Kering, L'Oreal, Lacoste, Loro Piana, Louis Vuitton, LVMH, Mark Jacobs, Nike, Pandora, Puma, Ralph Lauren, Richemont, Saint Laurent, Salvatore Ferragamo, SMCP, Tod's, Valentino, Versace, YOOX.

Tra le principali evidenze emerse dall'analisi in questione, si conferma rilevante l'incidenza della componente di medio-lungo termine 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.

9.4 REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile è articolata in una componente di breve termine (*cash*) ed una componente di medio-lungo termine (tendenzialmente su base 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 per ciascun esercizio.

Gli obiettivi di *performance* sono predeterminati, misurabili e il loro raggiungimento è verificato almeno una volta all'anno dal Consiglio di Amministrazione (contestualmente all'approvazione del progetto di bilancio), previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione.

9.4.1 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Funzione e struttura dell'MBO

La componente variabile di breve termine (MBO) è volta a incentivare nel breve periodo i destinatari della Politica di Remunerazione ed il *management* di Gruppo, focalizzandoli sugli obiettivi annuali chiave per lo sviluppo del *business*, siano essi economico-finanziari, o legati a progetti, attività e processi utili alla creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti. Il sistema MBO mira, infatti, a creare una cultura orientata ai risultati all'interno di dell'organizzazione, allineando gli obiettivi assegnati ai singoli soggetti con gli obiettivi generali e strategici per il Gruppo.

Il sistema MBO è volto a remunerare in maniera significativa risultati che eccedono *target* predefiniti, e, in applicazione del principio di *pay for performance*, prevede:

- a) una soglia di accesso sfidante pari al 98% del *target* fissato;
- b) un *payout*, in caso di *performance* conseguita entro i valori soglia-*target* (98%-100%), sensibilmente ridotto essendo diminuito in misura pari al 50%.

Tale sistema si compone di due dimensioni:

- a) una collettiva, per incentivare *performance* che insistono sulla dimensione generale per il Gruppo;
- b) una individuale, per riconoscere l'apporto individuale al conseguimento di obiettivi strategici di funzione.

Il peso della componente MBO *a target* può variare da un 30% ad un massimo del 70% della remunerazione fissa mentre, in corrispondenza del livello massimo di *payout*, il peso dell'incentivo può variare dal 70% al 140% della remunerazione fissa.

L'MBO prevede inoltre, per i destinatari della Politica di Remunerazione, un *cap* massimo, pari al 150% della componente fissa del pacchetto retributivo, oltre il quale non potrà essere erogato alcun incentivo, pur a fronte di *performance* superiori al *range* massimo definito dal sistema.

L'erogazione dell'MBO è sempre subordinata alla verifica del conseguimento degli obiettivi definiti all'inizio dell'esercizio di riferimento. 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 figure professionali in possesso di specifiche competenze 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 ecceda comunque il 50% della componente fissa).

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi sono focalizzati, in continuità con le precedenti Politiche, sulla *performance* economico-finanziaria del Gruppo, nonché su temi di sostenibilità e sull'*engagement* della popolazione aziendale. Di seguito si riportano i 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). Misura dell'utile operativo prima degli oneri finanziari e delle imposte.
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 <i>variazioni in altre attività / (passività)</i> .
ESG 10%	Questo KPI si riferisce al raggiungimento degli obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 classificati secondo cinque <i>driver</i> : lotta ai cambiamenti climatici e salvaguardia della biodiversità, economia circolare, catena di fornitura responsabile, valorizzazione delle diversità e supporto alle comunità locali.
PEOPLE ENGAGEMENT 5%	L'obiettivo di <i>People Engagement</i> misura il livello di coinvolgimento delle persone verso il proprio lavoro e l'azienda attraverso una indagine del grado di soddisfazione aziendale denominata <i>MONVoice</i> .
STRATEGICI E FINANZIARI DI FUNZIONE 30% - 55%	Trattasi di obiettivi individuali focalizzati sulla <i>performance</i> economico/finanziaria e operativa, sull'efficienza interna, su tematiche relative al modello delle competenze manageriali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto. 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 <i>milestone</i> 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%.

Obiettivi di *performance*: focus sul KPI ESG

Come detto, questo KPI riguarda il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025, con riferimento all'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:

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

Lo stato di avanzamento degli obiettivi è monitorato costantemente tramite un *tool* informatico di *project management* che permette di verificare su base periodica nel corso dell'anno i progressi conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi ai fini della consuntivazione finale. Per una descrizione dettagliata degli specifici obiettivi raggiunti nell'Esercizio per ognuno dei cinque pilastri e per la relativa consuntivazione si rinvia al Paragrafo 7 della Sezione II della Relazione.

Obiettivi di *performance*: focus sul KPI *People Engagement*

L'obiettivo di questo KPI è quello di misurare il livello di coinvolgimento delle persone verso il proprio lavoro e l'azienda. La misurazione avviene attraverso l'indagine di clima aziendale (*employee opinion survey*) chiamata *MONVoice* e rivolta annualmente a tutti i dipendenti del Gruppo, a livello globale.

L'indagine, giunta alla sua ottava edizione, si propone di raccogliere le opinioni, i *feedback* e i suggerimenti di tutte le persone del Gruppo riguardo ad una serie di aree rilevanti per l'organizzazione. Tra le dimensioni oggetto di misurazione sono compresi diversi ambiti, dalla leadership al rispetto e riconoscimento, diversità, equità e inclusione, sviluppo e formazione interna, remunerazione, struttura e processi interni. L'utilizzo di tale strumento mira a responsabilizzare l'organizzazione e in particolare i *leader* rispetto alla definizione e attuazione di piani di miglioramento sulle aree evidenziate dall'analisi. 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 (*general industry*), rappresentativo di oltre 600 aziende e 6 milioni di dipendenti, e uno più ristretto (*high performing*), composto da oltre 50 aziende e 700 mila dipendenti. Queste ultime sono classificate come "*high performing*" dalla società di consulenza in virtù di particolari risultati finanziari e di un livello di *people engagement* interno particolarmente positivi. L'indagine viene condotta con il supporto di una società specializzata e terza che interviene in tutte le fasi, compresa la consuntivazione, 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.

Condizioni di *performance*

Per incentivare il conseguimento di obiettivi distintivi e incentivare ulteriormente il contributo al risultato aziendale, il sistema MBO prevede l'applicazione di una curva di *performance* scalare (con un livello soglia sfidante pari al 98%) e di un moltiplicatore (legato alla *performance* dell'EBIT di Gruppo) che incentivano e valorizzano il conseguimento dei migliori risultati nell'interesse del Gruppo, attraendo e fidelizzando i destinatari della Politica di Remunerazione e valorizzandone le responsabilità e le competenze.

I due meccanismi (curva di *performance* e moltiplicatore) sono applicati come segue:

1) **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 minimo/soglia del 98%. In funzione del peso attribuito a ciascun indicatore, l'incentivo viene erogato in misura pari a: (i) 50% al conseguimento del livello soglia/minimo; (ii) 100% a livello target; (iii) tra il 107% e fino ad un massimo del 150% al superamento del livello target. La curva di *performance* è scalare e si basa su predeterminati livelli di *performance* (*i.e.*, un livello minimo di *performance* pari al 98% sino ad un livello massimo pari al 107%) per gli indicatori di natura economico-finanziaria, come meglio illustrato di seguito.

Il meccanismo della curva di *performance* opera 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 massimo)
(*) LIVELLO DI ATTIVAZIONE MOLTIPLICATORE		

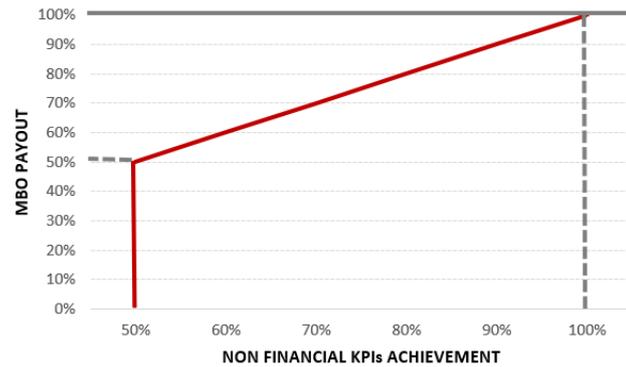


2) **Moltiplicatore:** è un fattore, legato alla *performance* dell'EBIT di Gruppo, che moltiplica i *payout* dei singoli obiettivi calcolati applicando la rispettiva curva di *performance*. Il moltiplicatore si attiva a partire dal 101% di conseguimento del *target* di EBIT di Gruppo: in caso di *performance* compresa tra il livello soglia (98%) e il livello *target* (100%) il moltiplicatore non trova applicazione, e ciò in considerazione della materialità della soglia di accesso al *payout*. Allo stesso tempo, tenuto conto della soglia sfidante di accesso (98%) della curva di *performance*, cui corrisponde una riduzione del 50% di *payout*, non è previsto alcun meccanismo di demoltiplicazione; pertanto, l'incentivo non subisce riduzioni qualora il livello di *performance* dell'EBIT sia inferiore al livello *target*.

Il valore complessivo dell'MBO determinato come sopra è soggetto ad un *cap* in quanto l'MBO erogato non può eccedere il 150% della remunerazione fissa.

Per quanto attiene gli indicatori non finanziari, la valutazione del livello di conseguimento dei relativi obiettivi segue la scala di incentivazione sotto riportata nel grafico e opera a partire dal raggiungimento del livello minimo/soglia del 50%. Al conseguimento di tale livello soglia, l'incentivo, per la parte relativa al singolo indicatore (e quindi in funzione del peso attribuito), viene corrisposto al 50%; al conseguimento invece del livello *target*, l'incentivo viene corrisposto al 100%; si precisa che non è previsto un livello di *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% (livello massimo)



Il meccanismo di calcolo dell'incentivo è rappresentato nel grafico sotto che è strutturato sulla scheda applicata al Presidente e CEO e agli Amministratori Esecutivi⁷: il *payout* finale "(y)" è ottenuto dalla consuntivazione dei singoli obiettivi, il cui *payout* "(x)" viene moltiplicato per effetto del moltiplicatore medesimo.

Ruolo	KPI	Achievement	Payout
CEO e Amm. Esecutivi	55% Group EBIT	98%	50%
	30% Free Cash Flow	100%	100%
	10% ESG	50%	50%
	5% People Engagement	100%	100%
			<i>Achieved payout</i>
			+
Effetto moltiplicatore		101%	107%
		107%	150%
			=
		<i>Payout finale</i>	(y)

La componente variabile di breve termine rappresenta in media il 50% della remunerazione fissa annua dei destinatari della Politica di Remunerazione e, in virtù del meccanismo di *payout* sopra descritto, può arrivare ad essere superiore di due volte l'incentivo *target* al massimo livello.

9.4.2 COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (PIANO DI PERFORMANCE SHARES 2024 e 2022)

Coerentemente con la Politica di Remunerazione, anche gli strumenti di incentivazione variabile di medio-lungo periodo sono legati al raggiungimento di specifici obiettivi. Tali strumenti, rappresentati da piani di incentivazione su base azionaria con *vesting period* di 3 anni, prevedono l'assegnazione gratuita di Azioni con cadenza biennale. La frequenza di assegnazione ogni due anni è uno degli elementi caratterizzanti il sistema in esame e rafforza

⁷ La medesima meccanica di calcolo è applicata anche per i DRS, rispettando i relativi obiettivi assegnati annualmente a ciascuno di essi.

ulteriormente la leva di *retention* del sistema retributivo, anche considerato che la componente di medio-lungo termine rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva dei destinatari della Politica.

Il sistema di incentivazione di medio-lungo termine previsto dalla Politica di Remunerazione è rappresentato (i) dal piano di incentivazione su base azionaria denominato "Piano di *Performance Shares* 2024" (il **Piano 2024**) che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il prossimo 24 aprile 2024; e (ii) dal piano di incentivazione su base azionaria denominato "Piano di *Performance Shares* 2022" (il **Piano 2022**) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2022.

PIANO 2024

Le caratteristiche essenziali del Piano 2024 che sarà sottoposto all'Assemblea del 24 aprile 2024 sono indicate nel relativo documento informativo (disponibile sul sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "Governance/Assemblee degli Azionisti") e vengono riportate di seguito.

Beneficiari e finalità

In continuità con il passato, anche il Piano 2024 è riservato al Presidente e CEO, agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi i 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 2024 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 figure 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 2024 si basa sull'attribuzione gratuita di Azioni (derivanti dai programmi di acquisto di azioni proprie attuati negli anni precedenti); nello specifico, il Piano 2024 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". Il Piano 2024, per la prima volta rispetto ai piani precedenti, si compone di un solo ciclo di attribuzione di Azioni (nei limiti del numero massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti) al fine di garantire un allineamento tra i beneficiari del Piano 2024 dei relativi termini di attuazione (e quindi anche del *vesting period* che, per tutti i beneficiari, si riferisce al triennio 2024-2026).

Obiettivi di *performance*

Il Piano 2024 prevede i 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 variazioni in altre attività / (passività).

ESG

Pillar: Nurture Uniqueness

Programma di formazione su temi di *Diversity, Equity & Inclusion* completato dal 100% del *Management (Manager, Senior Manager, Executive e Senior Executive)* entro il 2026.

Pillar: Think Circular & Bold

55% del nylon utilizzato nelle collezioni 2026 proveniente da materia prima c.d. *preferred* (e.g., nylon riciclato, nylon *bio-based*), tenendo conto che nelle collezioni 2023 oltre il 40% del nylon utilizzato era costituito da materiale riciclato.

Pillar: Act on Climate & Nature

Certificazione, entro il 2026, per il nuovo *headquarter* di Moncler a Milano secondo lo standard *LEED for Building Design and Construction*, che attesta l'efficienza ambientale degli edifici, e secondo lo standard WELL relativo al comfort e alle condizioni di lavoro dei dipendenti.

È inoltre previsto, ai fini dell'eventuale raggiungimento dell'*over-performance*, un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità da parte di una delle primarie società di *rating* ESG⁸.

Condizioni di *performance* e *payout*

Per ciascuno degli obiettivi è fissato un livello minimo, *target* e massimo sulla base dei quali verrà misurato il livello di raggiungimento dei risultati. L'assegnazione delle Azioni è determinata quindi in misura proporzionale al conseguimento di risultati e viene calcolata in maniera lineare per risultati intermedi.

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 *over-performance* (i.e., superamento del livello *target*) il relativo *payout* è incrementato linearmente fino ad un massimo del 120% del valore *target*.

Le condizioni di *performance* e il conseguente *payout* operano come segue:

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 nel periodo di riferimento.

⁸ 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*.

Payout massimo (120% dell'incentivo a *target*):

- a) per gli indicatori economico finanziari opera al raggiungimento del 105% del *target* fissato;
- b) per il KPI ESG opera al raggiungimento dei tre obiettivi ESG 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 in tutti e tre gli anni consecutivi.

La struttura e la relativa scala di *performance* del Piano 2024 è rappresentata di seguito.

KPI	PESO (%)		PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)		
			MINIMO	KPI TARGET	MASSIMO
NET INCOME	70	Performance	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		Payout	80%	100%	120%
FREE CASH FLOW (*)	15	Performance	-10%	Target cumulato da Piano	+5%
		Payout	80%	100%	120%
ESG	15	Performance	Raggiungimento di almeno due obiettivi ESG nel periodo di riferimento	Raggiungimento dei tre obiettivi ESG nel periodo di riferimento	Raggiungimento dei tre obiettivi ESG 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 <i>rating</i> ESG
		Payout	80%	100%	120%

(*) Pre IFRS 16 e al netto di variazioni in altre attività / (passività).

Lock-up

Come in passato, anche alle Azioni di cui al Piano 2024 da assegnare al Presidente e CEO, agli Amministratori Esecutivi e ai DRS si applica un vincolo di *lock-up*. Nello specifico, detti beneficiari, hanno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente, scaduto il *vesting*

period e ricevute le Azioni a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione (previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione):

- a) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato in corso alla data di assegnazione delle Azioni (per il Presidente e CEO e gli Amministratori Esecutivi); e
- b) 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 invece assegnatari ai sensi del regolamento del Piano 2024 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 dall'Euronext Milan (*delisting*)), i beneficiari del Piano 2024 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 2024.

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 2024 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*.

PIANO 2022

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".

Si rinvia altresì alle relazioni sulla remunerazione sottoposte all'Assemblea nel 2022 e nel 2023 nonché ai prospetti di aggiornamento sullo stato di attuazione del Piano 2022.

Obiettivi di *performance*

I KPI previsti dal Piano 2022 (Il ciclo) sono i seguenti:

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 variazioni in altre attività / (passività).
ESG	<p>Il KPI ESG è definito rispetto ai seguenti 3 obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">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 e compensazione delle emissioni residuali non evitabili nel 2025;b) <i>Circular economy</i>: 50% del nylon utilizzato nelle collezioni 2025 proveniente da materia prima c.d. <i>preferred</i> (e.g., nylon riciclato, nylon <i>bio-based</i>);c) <i>Diversity, Equity & Inclusion</i>: ottenimento della certificazione <i>Equal Pay</i> per il per il <i>brand</i> Moncler in tutto il mondo nel 2025. <p>È inoltre previsto, ai fini dell'eventuale raggiungimento dell'<i>over-performance</i>, un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della <i>performance</i> di sostenibilità da parte di una delle primarie società di <i>rating</i> ESG.</p>

Obiettivi di *performance*: focus sul KPI ESG

A dimostrazione del continuo impegno di Moncler nella creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo a beneficio di tutti gli *stakeholder* e tenendo conto delle indicazioni fornite dal mercato nell'ambito dell'attività di *engagement*, anche alla base del Piano di *Performance Shares* 2022 è stato fissato un KPI ESG che 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") che per il secondo ciclo sono le seguenti:

- (a) **Carbon neutrality**: è il risultato di un processo di monitoraggio, riduzione e compensazione delle emissioni residuali e inevitabili di CO₂ generate dal Gruppo nella gestione operativa diretta delle sedi nel mondo. Il Gruppo si impegna ad utilizzare solo energia 100% rinnovabile nelle proprie sedi aziendali e ad avere, entro il 2025, il 90% dell'intero parco auto aziendale costituito da veicoli a basso impatto ambientale, ad implementare misure di efficientamento energetico nei poli produttivi oltre che neutralizzare, attraverso progetti certificati sul mercato volontario, le emissioni residue non evitabili;

- (b) **Nylon c.d. preferred:** nell'ottica di un'economia sempre più circolare il Gruppo Moncler si impegna affinché il 50% del nylon utilizzato nelle collezioni Primavera/Estate e Autunno/Inverno 2025 sia nylon riciclato o nylon *bio-based*;
- (c) **Certificazione Equal Pay:** il Gruppo si è impegnato ad ottenere, entro il 2025 la certificazione *Equal Pay* relativa all'equità retributiva tra donne e uomini per il *brand* Moncler in tutto il mondo.

Inoltre, il Piano 2022 arricchisce il KPI ESG con un ulteriore obiettivo che opera ai fini dell'*over-performance* e che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG. 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*, livello di *payout* e altre caratteristiche del Piano 2022

Per le condizioni di *performance*, i vincoli di *lock-up* nonché le previsioni in caso di cambio di controllo o di cessazione del rapporto con il beneficiario si rinvia alla documentazione concernente il Piano 2022 e quindi al documento informativo del Piano 2022 nonché alle due precedenti relazioni sulla remunerazione disponibili sul sito www.monclergroup.com nelle Sezioni "*Governance/Assemblea*" o "*Governance/Remunerazione*". Come già indicato, si segnala che le condizioni di *performance* ed il conseguente livello di *payout* operano attraverso il medesimo meccanismo previsto per il Piano 2024 sopra descritto.

9.4.3 PIANI DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO-LUNGO TERMINE IN ESSERE

Alla data della Relazione trova applicazione il Piano 2022 rispetto al quale si rinvia al Paragrafo 9.4.2 della presente Sezione.

Si segnala inoltre che alla data della Relazione è terminato il Piano di *Performance Shares* 2020 (il **Piano 2020**) approvato dall'Assemblea dell'11 giugno 2020. Al Piano 2020 è stata data esecuzione attraverso l'implementazione di due cicli di attribuzione rispettivamente nel 2020 e nel 2021; ogni ciclo di attribuzione, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, era associato ad un *vesting period* triennale. 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) è stata deliberata, successivamente alla verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*, dal Consiglio riunitosi il 28 febbraio 2024; rispetto alla consuntivazione degli obiettivi del secondo ciclo del Piano 2020 si rinvia al Paragrafo 8.1 della Sezione II della Relazione.

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, sentito il 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 Cod. Civ. ed Art. 411 Cod. Proc. Civ.*

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 di Remunerazione 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, la partecipazione in qualità di beneficiario a tutti i piani rispetto ai quali risultasse, ai sensi dei rispettivi regolamenti, legittimato a quella data, a condizione che la cessazione intervenga successivamente alla conclusione dell'ultimo esercizio di riferimento del *Business Plan* e del *vesting period* triennali rispetto al quale vanno verificati gli obiettivi di *performance* (fermo restando che qualora la scadenza dovesse intervenire prima, il numero di Azioni oggetto di assegnazione è determinato secondo un criterio *pro rata temporis*);
- c) un importo pari a Euro 500.000 nel caso in cui venga data esecuzione alle obbligazioni derivanti dagli impegni di non concorrenza previsti dal suo 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/CHIEF BRAND OFFICER DI MONCLER

Il rapporto di amministrazione tra la Società e il Dirigente Strategico nonché *Chief Brand Officer* di Moncler, 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) 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;
- d) 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, la partecipazione in qualità di beneficiario a tutti i piani rispetto ai quali risultasse, ai sensi dei rispettivi regolamenti, legittimato a quella data a condizione che la cessazione intervenga successivamente alla conclusione dell'ultimo esercizio di riferimento del *Business Plan* e del *vesting period* triennali rispetto al quale vanno verificati gli obiettivi di *performance* di ciascun piano (fermo restando che qualora la scadenza dovesse intervenire prima, il numero di Azioni oggetto di assegnazione è determinato secondo un criterio *pro rata temporis*).

10.3 DIRIGENTE STRATEGICO/PRESIDENTE DI SPW

Il contratto tra la controllata Stone Island e Carlo Rivetti, Dirigente Strategico e Amministratore non Esecutivo di Moncler nonché Presidente 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'Esercizio, prevede:

- a) in caso di revoca dalla carica di Presidente 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 di Remunerazione) 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 DI REMUNERAZIONE E I NOSTRI DIPENDENTI

La Politica di Remunerazione 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 2023 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'85% della popolazione eleggibile, composta da *professional, manager, executive* e *senior executive*, beneficia di una remunerazione che si compone di una componente fissa, valorizzata secondo i criteri sopra menzionati, e di una componente variabile, volta a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di natura economico-finanziaria nonché ambientale e sociale, valutati sulla base di un sistema di *balance score card* e strettamente legati ai progetti strategici della Società.

Moncler assicura inoltre:

- a) un ambiente di lavoro sicuro, equo, inclusivo, funzionale e piacevole: nelle sedi e nei negozi del Gruppo vengono applicati criteri architettonici funzionali alle attività, favorendo lo scambio e la collaborazione e rispettando fondamentali criteri di salute e sicurezza;

- b) modalità di lavoro che facilitano una collaborazione efficace ed efficiente, facendo leva su spazi e tecnologie *smart*, permettendo maggior vicinanza a livello globale e assicurando continuo apporto di valore per l'azienda e gli individui;
- c) la possibilità concreta di orientare il proprio sviluppo individuale e professionale, grazie ad una valutazione della *performance* periodica e strutturata; ad un sistema di *learning* continuo, accessibile tramite una piattaforma *on-line*, che facilita l'evoluzione delle conoscenze e delle competenze; alla dimensione globale, che consente di affrontare sfide continue, complesse e innovative, aprendo opportunità di crescita.

Inoltre, come indicato nel Piano strategico di Sostenibilità, Moncler è focalizzata, tra l'altro, a promuovere i principi di diversità, equità e inclusione rispetto ai quali la Società ha assunto obiettivi specifici legati alla valorizzazione delle persone e al ridisegno delle modalità di lavoro inclusive.

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.

Per ogni ulteriore informazione si rinvia al Capitolo 3 "*Nurture Uniqueness*" della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria per l'Esercizio.

SEZIONE II: COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023

1. INTRODUZIONE

La presente Sezione descrive le voci che compongono i compensi corrisposti ai destinatari della Politica di Remunerazione nell'Esercizio. In particolare, vengono riportati i compensi secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2023 e agli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle performance consuntivate nel 2023 ed erogabili/ assegnabili nel 2024.

Ai fini della presente Sezione, il Comitato Nomine e Remunerazione ha tenuto conto del voto espresso dall'Assemblea del 18 aprile 2023 sulla Sezione II della relazione sulla remunerazione relativa al 2022, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari all'89,424% del capitale presente, come rappresentato nel Paragrafo 3 della Sezione I della Relazione, in aumento rispetto all'anno passato. Pertanto, nella presente Sezione, in continuità con l'esercizio precedente e tenendo conto degli *input* ricevuti da tutti gli *stakeholder*, nella presente Sezione viene data ampia *disclosure* e visibilità di tutti gli aspetti rilevanti concernenti l'attuazione della Politica di Remunerazione e, in particolare, il raggiungimento e la consuntivazione degli obiettivi di *performance* connessi alle componenti variabili di breve (MBO) e medio-lungo termine (LTI).

L'attuazione della Politica di Remunerazione, 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 di Remunerazione anche e in particolare in termini di coerenza tra le remunerazioni variabili maturate ed il 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 all'esercizio 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 del 18 aprile 2023 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025;
- (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. Mariolina Piccinini, *Chief Marketing and Corporate Strategy Officer*;
- d. Carlo Rivetti, Presidente di SPW e Amministratore non Esecutivo di Moncler;
- e. 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.

Ruolo	Proporzione compensi fissi e variabili ^(*)		
	Compensi fissi	Compensi variabili di breve termine	Compensi variabili di lungo termine
Presidente e Amministratore Delegato	16%	22%	63%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Business Strategy & Global Market Officer</i>	28%	24%	49%
Amministratore Esecutivo/ <i>Chief Corporate & Supply Officer</i>	26%	27%	47%

^(*) 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
4 Dirigenti con Responsabilità strategiche	26%	20%	54%

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

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 2023 ha percepito complessivamente Euro 3.673.376 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 2023

Tale compenso ammonta ad Euro 2.137.500 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2023, come riportato nel successivo Paragrafo 7.1, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nel 2024 sono state liberate a favore del Presidente e CEO 169.014 Azioni nell'ambito del secondo ciclo del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2024, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto, come riportato nel successivo Paragrafo 8.1. 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 10.711, di cui 3.673 percepiti da Moncler e 7.057 da Industries.

4.2 AMMINISTRATORE ESECUTIVO E CHIEF CORPORATE & SUPPLY OFFICER

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel, nel 2023 ha percepito complessivamente Euro 1.991.678, 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 2023

Tale compenso ammonta ad Euro 1.004.625 (di cui Euro 855.000 percepiti da Moncler e Euro 149.625 da Industries) ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2023, come riportato nel successivo Paragrafo 7.1, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

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 21.888.

4.3 AMMINISTRATORE ESECUTIVO E CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer*, Roberto Eggs, nel 2023 ha percepito complessivamente Euro 2.319.305, 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 2023

Tale compenso ammonta ad Euro 1.068.750 ed è maturato sulla base della consuntivazione del grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2023, come riportato nel successivo Paragrafo 7.1, e della applicazione della curva di *performance* e del relativo moltiplicatore.

Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)

Nel 2024 sono state liberate a favore di Roberto Eggs 21.353 Azioni nell'ambito del secondo ciclo del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2024, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto, come riportato nel successivo Paragrafo 8.1. 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 27.390.

5. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea ordinaria del 18 aprile 2023 ha nominato il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione attribuendo allo stesso i compensi fissi pari ad Euro 80.000 lordi annui per il Presidente e ad Euro 60.000 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, 3.952.478 Euro di cui:

- a) **Compensi fissi:** 2.176.000;
- b) **Compenso variabile annuale (MBO 2023):** 1.721.546, come meglio dettagliato al successivo Paragrafo 7.2;
- c) **Compenso variabile di medio-lungo termine (LTI):** Nel 2024 sono state liberate 73.452 Azioni nell'ambito del secondo ciclo del Piano 2020. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica da parte del Consiglio in data 28 febbraio 2024, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi del Piano predetto come riportato nel successivo Paragrafo 8.1. In secondo luogo, i DRS sono beneficiari del Piano 2022 nell'ambito del quale sono stati attribuiti 165.274 Diritti Moncler, a seguito delle delibere assunte dal Consiglio in data, rispettivamente, 4 maggio 2022 e 4 maggio 2023 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 54.932.

7 MBO 2023

7.1 MBO 2023 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 al 107,8% rispetto al *target* fissato *ex ante*;
- b) l'obiettivo di *Free Cash Flow* è stato conseguito al 107,3% rispetto al *target*.

Per quanto attiene il conseguimento degli obiettivi non finanziari:

- a) l'obiettivo ESG è stato conseguito al 100%, come meglio rappresentato di seguito;
- b) l'obiettivo di *People Engagement* è stato raggiunto in misura pari al 100%.

L'obiettivo ESG si riferisce al raggiungimento degli obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025 classificati secondo cinque *driver*: lotta ai cambiamenti climatici e salvaguardia della biodiversità, 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 2023 sono stati raggiunti come indicato nella tabella qui di seguito:

OBIETTIVI	RISULTATI 2023
ACT ON CLIMATE & NATURE	
Ridurre le emissioni di CO₂	
<p><i>Ongoing</i> 100% <i>carbon neutral</i> in tutte le sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive e polo logistico)</p> <p>100% energie rinnovabili in tutte le sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive e polo logistico)</p> <p><i>Ongoing</i> Certificazione LEED per tutte le nuove costruzioni aziendali</p> <p>Certificazione LEED per tutti i nuovi negozi*</p> <p>*Esclusi gli shop-in-shop</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuta la <i>carbon neutrality</i> nelle sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive e polo logistico) 100% dell'energia elettrica utilizzata nelle sedi aziendali a gestione diretta nel mondo proveniente da fonti rinnovabili (~90% nel 2022) Ottenuta la certificazione LEED <i>for Building Design and Construction</i> per l'estensione del polo produttivo in Romania Proseguito il processo di certificazione LEED per i nuovi negozi del Gruppo nel mondo
<p><i>Ongoing</i> Promozione di misure di efficientamento energetico ed energie rinnovabili lungo la catena di fornitura</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proseguito 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 e alla promozione dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili
THINK CIRCULAR & BOLD	
Estendere la durabilità del prodotto	
<p>Almeno il 55% degli scarti di produzione di nylon (sedi produttive dirette del Gruppo e fornitori di produzione <i>outerwear</i> del marchio Moncler) riciclati</p>	<ul style="list-style-type: none"> Riciclato il 100% degli scarti di nylon provenienti dalle sedi dirette. Il riciclo è stato esteso al <i>network</i> esterno di produzione di <i>outerwear</i> Moncler, raggiungendo il 55% del totale degli scarti di nylon
<p><i>Ongoing</i> Servizio di riparazione "avanzata" Extra-Life sviluppato a livello mondo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Servizio Extra-Life di riparazione "avanzata" dei capi Moncler, attivo in tutte le <i>Region</i>
Utilizzare un packaging a più basso impatto rispetto a soluzioni convenzionali	
<p><i>Ongoing</i> 100% <i>packaging</i> per i clienti finali realizzato con materiali c.d. <i>preferred</i>⁹</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% del packaging destinato a cliente finale di Moncler e Stone Island realizzato con materiali c.d. <i>preferred</i>
<p>Zero plastica vergine monouso</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eliminata la plastica monouso vergine di origine fossile
<p>100% packaging impiegato nei processi logistici realizzato con materiali c.d. <i>preferred</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% packaging logistico realizzato con materiali c.d. <i>preferred</i>
Diffondere la cultura della sostenibilità	

⁹ Materiali che mirano ad avere un minor impatto rispetto alle soluzioni convenzionali utilizzate dal Gruppo Moncler (per esempio riciclati, biologici, o certificati in linea con specifici standard).

100% della forza vendita coinvolta in un programma di formazione sulla sostenibilità e sui materiali e componenti realizzati con materiali c.d. <i>preferred</i> utilizzati nelle collezioni, a livello mondo	<ul style="list-style-type: none"> 100% dei Sales Assistant coinvolti in un programma di formazione sulla sostenibilità e sui materiali e componenti realizzati con materiali c.d. <i>preferred</i> utilizzati nelle collezioni, a livello mondo
BE FAIR	
Rafforzare i sistemi di tracciabilità delle materie prime	
100% dei fornitori di piuma conformi anche con i nuovi moduli diritti umani e ambiente inclusi nel Protocollo DIST (Stone Island adotterà gli stessi moduli ambientali e sociali nella propria catena di fornitura certificata <i>Responsible Down Standard - RDS</i>)	<ul style="list-style-type: none"> 100% dei fornitori di piuma conformi anche con i moduli diritti umani e l'ambiente inclusi nel Protocollo DIST (Stone Island ha adottato gli stessi moduli ambientali e sociali nella propria catena di fornitura certificata <i>Responsible Down Standard - RDS</i>)
Tracciate le materie prime strategiche	<ul style="list-style-type: none"> Materie prime strategiche tracciate (nylon, poliestere, cotone, lana e piuma)
Promuovere un luogo di lavoro sicuro ed equo	
<p><i>Ongoing</i> Almeno l'80% dei "critical supplier"* allineati ai più alti livelli dello standard di compliance sociale del Gruppo Moncler</p> <p>*Per la definizione dei "critical supplier" si rinvia al capitolo "Be Fair", paragrafo "Profilo della catena di fornitura" della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> Oltre il 90% dei "critical supplier" allineati ai più alti livelli dello standard di compliance sociale del Gruppo Moncler
<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	
Town hall su temi di diversità, equità e inclusione	<ul style="list-style-type: none"> Svolto il primo town hall sul tema della cultura inclusiva coinvolgendo l'intera popolazione Moncler e Stone Island nel mondo
Definizione delle linee guida e avvio di programmi di formazione sulla leadership inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Condivise le linee guida sui programmi di formazione sulla leadership inclusiva con le Region e avviati i corsi con il top management
Garantire la rappresentatività	
Allargare il pool di talenti a cui il Gruppo attinge a livello mondo coinvolgendo nuove università e scuole in un'ottica di maggiore diversity	<ul style="list-style-type: none"> Selezionati i primi gruppi di neolaureati dalle università identificate attraverso il QS Sustainability Rankings in tutte le Region del Gruppo
Creare un sistema di procedure e politiche a supporto della Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)	
Applicazione di una politica sul congedo parentale a livello mondo	<ul style="list-style-type: none"> Presentata all'intera popolazione Moncler e Stone Island la nuova politica globale per i neogenitori, <i>New Parents Policy</i>, che offre a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, stato civile o orientamento sessuale e affettivo, 16 settimane di congedo completamente retribuito

<i>Ongoing</i> 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 delle <i>Region</i> per sensibilizzarli sull'importanza della procedura di <i>whistleblowing</i> e sulle modalità di segnalazione a valle dell'ultimo aggiornamento della Politica di <i>whistleblowing</i>
Valorizzare le persone	
<i>Ongoing</i> Ripetizione annuale dell'analisi di clima interno a livello mondo	<ul style="list-style-type: none"> Svolta la settima analisi di clima interno, MONVoice, con un tasso di risposta del 92% coinvolgendo 5.816 persone a livello Gruppo
Inserimento di un obiettivo legato alla DE&I nei sistemi di remunerazione di <i>Management By Objective</i> (MBO) per il <i>top management</i> del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo raggiunto nel 2022
Promuovere nuovi modi di lavorare	
Sviluppo di nuove iniziative da inserire nei programmi di <i>onboarding</i>	<ul style="list-style-type: none"> Identificate le soluzioni digitali di supporto, disegnato il percorso per garantire un'esperienza personalizzata, efficace, immersiva e inclusiva della fase di inserimento di neoassunti
Implementazione di un nuovo modello organizzativo aziendale basato su <i>team</i> di lavoro cross-funzionali e cross-culturali	<ul style="list-style-type: none"> Condivise con tutte le <i>Region</i> del Gruppo le linee guida per l'implementazione un nuovo modello organizzativo aziendale basato su <i>team</i> di lavoro cross-funzionali e cross-culturali e approvati i piani di azione definiti presso le sedi nel mondo
Creazione di un <i>Diverse Steering Committee</i> per i progetti più strategici	<ul style="list-style-type: none"> Creato e avviato il <i>Sounding Board</i> composto da persone Moncler e Stone Island delle <i>Region</i> con profili, culture, età ed esperienze personali e professionali differenti per progetti aziendali trasformativi e ad alto valore
GIVE BACK	
Creare valore condiviso	
<i>Ongoing</i> 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).

KPI	Target	Achievement*	Payout	CEO	Chief Corporate & Supply Officer	Chief Business Strategy & Global Market Officer
%	€	€	%	%		
55% EBIT di Gruppo	844 €M	911 €M	107,8	150	825.000	387.750 412.500
30% FREE CASH FLOW di Gruppo**	544 €M	584 €M	107,3	150	450.000	211.500 225.000

10%	ESG	cfr § ad hoc	100,0	100	100.000	47.000	50.000	
5%	PEOPLE ENGAGEMENT	71% - DE&I 73%	76% - DE&I 78%	107,0	100	50.000	23.500	25.000
					<i>Payout</i>	1.425.000	669.750	712.500
					Moltiplicatore EBIT	150%	150%	150%
					MBO payout	2.137.500	1.004.625	1.068.750
					% MBO payout / target	214%	214%	214%

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

** *Free Cash Flow* rettificato per variazioni in altre attività / (passività) relative a tematiche fiscali.

7.2 MBO 2023 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).

	KPI	Achievement*		Payout
		%	%	€
25-55%	EBIT (di Gruppo/ di Funzione)	107,8 – 111,1	150	523.875
10%	FREE CASH FLOW di Gruppo**	107,3	150	30.000
10-30%	Altri finanziari di funzione	84,7 – 118,4	0 – 150	335.697
5-15%	Obiettivi strategici di funzione	100 – 104,9	100	61.250
10-30%	ESG	100,0 – 107,0	100 – 150	152.250
5%	PEOPLE ENGAGEMENT	91,2 – 107,0	90 – 100	44.625
			<i>Payout</i>	1.147.697
			Moltiplicatore EBIT r	150%
			MBO payout	1.721.546
			% MBO payout / target (media)	191%

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

** *Free Cash Flow* rettificato per variazioni in altre attività / (passività) relative a tematiche fiscali.

8 LTI

8.1 PIANO DI *PERFORMANCE SHARES* 2020, IL CICLO

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 14 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, nell'ambito del secondo ciclo di attribuzione del Piano in esame, ha attribuito n. 463.425 "Diritti Moncler" a favore di n. 59 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.

In data 28 febbraio 2024 il Consiglio, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di cui al secondo 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 soggetto al *cap* massimo del 120%.

L'obiettivo ESG associato al secondo ciclo del 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 all'inclusione del Gruppo Moncler, per ciascun anno del periodo di riferimento, negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Europe*. Rispetto ai tre obiettivi ESG la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha condotto le procedure di verifica concordate.

Di seguito si riporta il dettaglio:

Neutralità climatica presso le proprie sedi

Nel 2023 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%¹⁰ 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 preso, nel corso del 2023 il Gruppo Moncler si è approvvigionato esclusivamente di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per le sedi aziendali a livello globale.

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

¹⁰ Sono esclusi da questo computo gli *shop-in-shop* in cui gli impianti di illuminazione sono forniti dai *department store* ospitanti (18 in tutto il mondo) e sui quali, quindi, Moncler non può intervenire. Tuttavia, a fine 2023, tali *shop-in-shop* erano dotati di impianti di illuminazione a LED.

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 2023 le vetture aziendali ibride o elettriche del parco auto del Gruppo Moncler hanno costituito circa l'85% del parco auto totale del Gruppo (+22 punti percentuali rispetto al 2022). Il Gruppo proseguirà l'introduzione di vetture a più basso impatto ambientale fino ad arrivare ad una copertura del 90% entro il 2024.

Queste attività hanno portato ad una riduzione del 36% delle emissioni di *scope 1* e *scope 2 market-based* del Gruppo rispetto al 2022 (-50% 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*, 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 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*.

Riduzione della plastica vergine monouso

Moncler è impegnata da diversi anni a ricercare e incrementare l'utilizzo di materiali c.d. *preferred*, ovvero quei materiali che mirano ad avere un minor impatto rispetto alle soluzioni convenzionali utilizzate dal Gruppo. 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 oppure plastica riciclata o *bio-based* compostabile.

Negli anni il Gruppo ha ridotto progressivamente l'utilizzo della plastica monouso vergine di origine fossile fino ad arrivare alla sua completa eliminazione nel 2023.

Inoltre, per garantire il continuo riciclo di materiali plastici monouso presso l'*hub* logistico di Castel San Giovanni è proseguito il 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 la Funzione *Sustainable Innovation* 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

Dal 2022 tutti gli scarti produttivi di *nylon* presso le sedi dirette del Gruppo Moncler in Italia e Romania sono entrati nel processo di riciclo.

Tale risultato è stato frutto della collaborazione della Funzione *Sustainable Innovation* di Moncler che ha definito *scope*, parametri e modalità di riciclo e della Funzione *Operations & 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 possono subire processi di sfilacciatura, oppure di triturazione, fusione, raffreddamento, estrusione ed infine taglio del materiale in *chip*, al fine di tornare disponibili come "materia prima seconda".

Nel corso del 2023, 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 2021, 2022 e 2023 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		Target	Achievement ***		Payout
%		€	€	%	%
70%	<i>NET INCOME*</i>	1.159,8	1.554,8	134%	120%
15%	<i>FREE CASH FLOW**</i>	1.178,4	1.349,8	115%	120%
15%	ESG	3 obiettivi + <i>rating</i>	raggiunti i 3 obiettivi + <i>rating</i>		120%

*Pre IFRS 16

**Pre IFRS 16, al netto di variazioni in altre attività / (passività)

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

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 quinquennio 2019-2023.

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 2022-2023 dei compensi effettivamente percepiti dal Presidente e CEO è dovuta in misura prevalente alla consuntivazione della componente variabile di breve termine (214% dell'incentivo a target, rispetto al 123% del 2022).

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2022-2023
Remo Ruffini	Presidente/CEO	-36,5% ¹¹	20,1% ¹²	49,5% ¹³	31,7% ¹⁴

¹¹ 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.

¹² Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 a cui aveva rinunciato nel 2020.

¹³ 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.

¹⁴ Tale variazione è dovuta in misura prevalente alla consuntivazione della componente variabile di breve termine (214% dell'incentivo a *target*, rispetto al 123% del 2022).

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2022-2023
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	-19,0% ¹⁵	19,0% ¹⁶	6,6%	-6,9% ¹⁷
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	-0,8% ¹⁸	22,6% ¹⁹	9,8%	-9,1% ²⁰
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo	-5,9% ²¹	0,0%	89,5% ²²	20,6% ²³
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	- ²⁴	-	-	43,7% ²⁵
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	94,9% ²⁶	21,3% ²⁷
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	40,9% ²⁸	0,0%	132,9% ²⁹	24,9% ³⁰
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	- ³¹	-	-	43,7% ³²
Diva Moriani	Amministratore	0,0%	0,0%	89,5% ³³	20,6% ³⁴

¹⁵ 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.

¹⁶ Cfr nota 12.

¹⁷ Tale variazione è dovuta in misura prevalente al minor impatto del *fair value* della componente retributiva di medio lungo termine rispetto all'esercizio precedente.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

²⁰ Cfr nota 17.

²¹ 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).

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. I compensi approvati in tale data dall'Assemblea (su proposta del socio Double R S.r.l.) sono pari a Euro 100.000 annui per gli Amministratori non Esecutivi ed Euro 30.000 annui per la partecipazione al singolo Comitato endo-consiliare mentre per il triennio 2019-2021 l'Assemblea del 16 aprile 2019 aveva approvato, rispettivamente, gli importi di Euro 40.000 ed Euro 15.000.

²³ Tale variazione è dovuta all'applicabilità all'intero esercizio 2023 dei compensi degli Amministratori non Esecutivi e dei membri dei Comitati endo-consiliari deliberati dall'Assemblea in data 21 aprile 2022.

²⁴ Bettina Fetzer è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

²⁵ Tale variazione è dovuta all'applicabilità all'intero esercizio 2023 dei compensi degli Amministratori non Esecutivi deliberati dall'Assemblea in data 21 aprile 2022.

²⁶ Cfr nota 22.

²⁷ Cfr nota 23.

²⁸ 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).

²⁹ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 21 aprile 2022 con la quale sono stati approvati i compensi degli Amministratori non Esecutivi (si veda la nota 20), nonché all'assunzione della carica di membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate avvenuta in data 21 aprile 2022.

³⁰ Cfr nota 23.

³¹ Jeanne Jackson è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

³² Cfr nota 25.

³³ Cfr nota 22.

³⁴ Cfr nota 23.

	RUOLO	VARIAZIONE 2019-2020	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2022-2023
	Indipendente				
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	89,5% ³⁵	20,6% ³⁶
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	- ³⁷	NA	45,8% ³⁸	4,3%
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	- ³⁹	-	-	43,7% ⁴⁰
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	0,0%	0,0%	0,0%	23,5% ⁴¹
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo	-	80,3% ⁴²	0,0%	32,6% ⁴³
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo	-	80,3% ⁴⁴	0,0%	32,6% ⁴⁵
	Mediana remunerazione annua lorda totale dipendenti ⁴⁶	-8,2%	16,6% ⁴⁷	-1,8%	5,0%
	EBIT ⁴⁸ <i>Reported</i>	-25,0%	57,0%	33,7%	15,4%

³⁵ Cfr nota 22.

³⁶ Cfr nota 23.

³⁷ Carlo Rivetti è stato nominato membro del Consiglio di Moncler il 22 aprile 2021.

³⁸ 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 (pari a Euro 100.000 annui per ciascun Amministratore non Esecutivo rispetto all'importo di Euro 40.000 deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2019 per il triennio 2019-2021).

³⁹ Maria Sharapova è stata nominata membro del Consiglio di Moncler il 21 aprile 2022.

⁴⁰ Cfr nota 25.

⁴¹ Tale variazione consegue alla delibera dell'Assemblea del 18 aprile 2023 con la quale sono stati approvati i compensi dei membri del Collegio Sindacale. I compensi approvati in tale data dall'Assemblea (su proposta del socio Double R S.r.l.) sono pari a Euro 80.000 annui per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 60.000 annui per i Sindaci Effettivi mentre per il triennio 2020-2022 l'Assemblea dell'11 giugno 2020 aveva approvato, rispettivamente, gli importi di Euro 60.000 ed Euro 41.000.

⁴² Tale variazione consegue all'assunzione della carica di Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale a partire dal 11 giugno 2020.

⁴³ Cfr nota 41.

⁴⁴ Cfr nota 42.

⁴⁵ Cfr nota 41.

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Tale variazione consegue al pagamento dell'MBO 2021 inclusivo di *over-performance* (che non ha trovato applicazione nell'anno 2020).

⁴⁸ 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 ⁴⁹	Compensi per partic. a comitati ⁵⁰	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ⁵¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁵²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ⁵³					
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio				1.520.000 ⁵⁴			2.137.500	3.653	3.661.153	6.123.182	
	Compensi da controllate e collegate				15.165 ⁵⁵				7.057	22.222		
	Totale				1.535.165			2.137.500	10.711	3.683.376	6.123.182	
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio				100.000	60.000 ⁵⁶				160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale				100.000	60.000				160.000		
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio				1.218.000 ⁵⁷			1.068.750	27.390	2.314.140	2.185.381	
	Compensi da controllate e collegate				5.165 ⁵⁸					5.165		
	Totale				1.223.165			1.068.750	27.390	2.319.305	2.185.381	

⁴⁹ Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea.

⁵⁰ Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

⁵¹ I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa.

⁵² 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*.

⁵³ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2024, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

⁵⁴ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

⁵⁵ 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.

⁵⁶ Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

⁵⁷ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

⁵⁸ 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 ⁴⁹	Compensi per partic. a comitati ⁵⁰	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ⁵¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁵²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ⁵³					
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	30.000 ⁵⁹					130.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	30.000					130.000		
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ⁶⁰					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ⁶¹					160.000		

⁵⁹ Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

⁶⁰ Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

⁶¹ Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 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 ⁴⁹	Compensi per partic. a comitati ⁵⁰	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ⁵¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁵²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ⁵³					
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ⁶²					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000				5.395		105.395		
	Compensi da controllate e collegate			340.165 ⁶³						340.165		
	Totale			440.165				5.395		445.560		
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			770.000 ⁶⁴			855.000	21.888		1.646.888	1.762.500	
	Compensi da controllate e collegate			195.165 ⁶⁵			149.625			344.790		
	Totale			965.165			1.004.625	21.888		1.991.678	1.762.500	
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	2023	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		

⁶² Di cui Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

⁶³ 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.

⁶⁴ Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore Esecutivo di Moncler.

⁶⁵ 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 ⁴⁹	Compensi per partic. a comitati ⁵⁰	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ⁵¹	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ⁵²	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ⁵³					
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio				74.082					74.082		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale				74.082					74.082		
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio				54.378					54.378		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale				54.378					54.378		
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	2023	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio				54.378					54.378		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale				54.378					54.378		
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		2023	Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio				450.000			339.938	9.548	799.485	723.332	
	Compensi da controllate e collegate				1.726.000			1.381.608	45.384	3.152.993	3.855.413	
	Totale				2.176.000			1.721.546	54.932	3.952.478	4.578.745	

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> ⁶⁶	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> ⁶⁷	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> ⁶⁸	
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								169.014	9.414.080	3.347.231
Compensi da controllate o collegate														
Totale			140.845	2021-23								169.014	9.414.080	3.347.231
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I ciclo												
Compensi nella società che redige il bilancio			126.355	2022-24										2.775.951
Compensi da controllate o collegate														
Totale			126.355	2022-24										2.775.951
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di <i>Performance</i>												

⁶⁶ 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 variazioni in altre attività / (passività)) e *KPI ESG*; e (ii) alle altre condizioni del regolamento del Piano.

⁶⁷ 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 variazioni in altre attività / (passività)) e *KPI ESG*; e (ii) alle altre condizioni del regolamento del Piano.

⁶⁸ 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 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	
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio								Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i> ⁶⁶	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> ⁶⁷	Data di Assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> ⁶⁸	
		Share 2020, II ciclo												
Compensi nella società che redige il bilancio			17.794	2021-23								21.353	1.189.306	422.881
Compensi da controllate o collegate														
Totale			17.794									21.353	1.189.306	422.881
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2022, I ciclo												
Compensi nella società che redige il bilancio			80.225											1.762.500
Compensi da controllate o collegate														
Totale			80.225											1.762.500
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Piano di Performance Share 2022, I ciclo												
Compensi nella società che redige il bilancio			80.225											1.762.500
Compensi da controllate o collegate														
Totale			80.225											1.762.500
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		Piano di Performance Share 2020, II ciclo												
Compensi nella società che redige il bilancio			61.210	2021-23								73.452	4.091.276	1.450.249
Compensi da controllate o collegate														
Totale			61.210	2021-23								73.452	4.091.276	1.450.249
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		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> ⁶⁶	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i> ⁶⁷	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> ⁶⁸
			80.226	2022-24									1.762.522
		Totale	80.226	2022-24									1.762.522
		Dirigenti con responsabilità strategiche (4)											
		Piano di <i>Performance Share</i> 2022, II ciclo											
		Compensi nella società che redige il bilancio			85.048	5.843.648	2023-25	04/05/2023	67.30				1.365.974
		Compensi da controllate o collegate											
		Totale			85.048	5.843.648	2023-25	04/05/2023	67.30				1.365.974

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 ⁶⁹			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 2023)							
Compensi nella società che redige il bilancio			2.137.500		2023				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			2.137.500		2023				
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2023)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.068.750		2023				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			1.068.750		2023				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2023)							
Compensi nella società che redige il bilancio			855.000		2023				
Compensi da controllate e collegate			149.625		2023				
Totale			1.004.625		2023				
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		Incentivo annuale (MBO 2023)							
Compensi nella società che redige il bilancio			339.938		2023				
Compensi da controllate e collegate			1.381.608		2023				
Totale			1.721.546		2023				

⁶⁹ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2024, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023, 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 31/12/2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2023
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	187.889			187.889
		Indiretto Azioni ordinarie ⁷⁰		65.145.179			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.	197.824	144.317 ⁷¹	119.366 ⁷²	222.775
		Indiretto Azioni ordinarie					
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	1.420			1.420
		Indiretto Azioni ordinarie					
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					

⁷⁰ 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 al 31 dicembre 2023 in misura pari a circa il 66,7% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

⁷¹ Assegnazione di Azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020.

⁷² Cessione di Azioni anche nell'ambito dei Piani di *Performance Shares*.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2023
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 ⁷³			7.680.413 ⁷⁴
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.	77.028	144.317 ⁷⁵	66.238 ⁷⁶	155.107
		Indiretto Azioni ordinarie					
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Riccardo Losi		Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				

⁷³ Trattasi delle Azioni detenute inizialmente da Rivetex S.r.l. (**Rivetex**), società riconducibile a Carlo Rivetti, e rinvenienti dall'aumento di capitale di Moncler deliberato nell'ambito della Operazione Stone Island 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). Nel 2022, sempre nel quadro degli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island, tali Azioni sono state conferite in Grinta S.r.l. (newco 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.

⁷⁴ Si veda la nota precedente.

⁷⁵ Assegnazione di Azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020.

⁷⁶ Cessione di Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2023
	Presidente del Collegio Sindacale	Indiretto Azioni ordinarie					
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	Diretto Azioni Ordinarie	Moncler S.p.A.		150		150
		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 31/12/2022	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2023
4 ⁷⁷	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	54.523	144.316 ⁷⁸	42.975 ⁷⁹	155.864
		Indiretto Azioni ordinarie				

⁷⁷ Il numero non include Carlo Rivetti in quanto l'informativa di cui alla presente Tabella è fornita nella Tabella 1.

⁷⁸ Assegnazione di Azioni in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020.

⁷⁹ Cessione di Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del primo ciclo di attribuzione del Piano di *Performance Shares* 2020.

GLOSSARIO

Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler
Azioni	Le azioni della Società
CEO	Il <i>Chief Executive Officer</i> ovvero il responsabile principale della gestione della impresa individuato nel Presidente e Amministratore Delegato di Moncler, 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 2023 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 - Monza-Brianza-Lodi 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	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-ter del TUF e dell'Art. 84-quater 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