



MONCLER S.p.A.

*Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 50.000.000,00 i.v.
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158
Sito internet istituzionale: www.monclergroup.com*

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2014

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata approvata in data 28 marzo 2014 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. (la “**Società**” o “**Moncler**”), su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, e redatta in adempimento dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso dal Comitato per la *Corporate Governance* istituito presso Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Relazione si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all’Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**) (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”) con riferimento almeno all’esercizio successivo, e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale (i “**Sindaci**”), fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- a) il Consiglio in carica alla data della Relazione è stato nominato dall’Assemblea del 1 ottobre e del 4 novembre 2013 con efficacia dal 16 dicembre 2013, primo giorno delle negoziazioni in Borsa delle azioni Moncler, a decorrere dal quale la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi dell’art. 119 del TUF, fino all’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente e Amministratore Delegato), Virgine Sarah Sandrine Morgon (Vice Presidente), Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente),

Vivianne Akriche (Amministratore Non Esecutivo), Christian Blanckaert (Amministratore Non Esecutivo), Sergio Buongiovanni (Amministratore Esecutivo), Marco Diego De Benedetti (Amministratore Non Esecutivo), Valérie Hermann (Amministratore Indipendente), Pietro Ruffini (Amministratore Non Esecutivo), Pier Francesco Saviotti (Amministratore Non Esecutivo) e Alessandro Benetton (Amministratore Indipendente e *Lead Independent Director*);

- b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 12 ottobre 2011 e confermato in carica in esito alla trasformazione in società per azioni approvata dall'Assemblea in data 1 ottobre 2013 ai fini della procedura di quotazione. Il Collegio Sindacale, in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 da parte dell'Assemblea convocata il 29 aprile 2014, è composto da Raoul Francesco Vitulo (Presidente), Lorenzo Mauro Banfi (Sindaco Effettivo), Mario Valenti (Sindaco Effettivo), Riccardo Foglia Taverna (Sindaco Supplente) e Francesco Mantegazza (Sindaco Supplente);
- c) sono stati individuati 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
- Luciano Santel, *Chief Corporate Officer* e membro del comitato strategico costituito a supporto del Presidente e Amministratore Delegato nella definizione e attuazione delle linee strategiche per svolgere attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo (il "**Comitato Strategico**");
 - Monica Sottana, Direttore Generale e membro del Comitato Strategico;
 - Andrea Tieghi, Direttore *Retail Business and Development* e membro del Comitato Strategico.

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci convocata, ai sensi dell'art. 2364 del Codice Civile per l'approvazione del bilancio di esercizio 2013, il 29 aprile 2014, alle ore 10, in unica convocazione presso l'Hotel Park Hyatt, in Via Tommaso Grossi, 1, Milano.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione. A tal fine, in base all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, la Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet www.monclergroup.com, sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Per completezza e miglior informativa, si segnala che la Politica di Remunerazione descritta nella Prima Sezione della Relazione non riguarda l'esercizio 2013, avendo la Società assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF a far data dal 16 dicembre 2013.

Milano, 28 marzo 2013

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

SEZIONE I

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di Moncler coinvolge il Consiglio di Amministrazione (il “**Consiglio**” o anche “**Consiglio di Amministrazione**”), il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**”) e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società (l’“**Assemblea**”).

Al Consiglio è riservata in via esclusiva non delegabile la competenza a definire la Politica di Remunerazione sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione costituito al suo interno (la cui composizione e compiti sono illustrati nel successivo paragrafo B).

Il Consiglio dà poi attuazione alla Politica di Remunerazione, determinando coerentemente con essa, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Il Consiglio predisporre e approva annualmente la relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, in conformità con le raccomandazioni contenute nell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione, con funzioni propositive e consultive, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del Consiglio di Amministrazione e alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le funzioni del Comitato sono in dettaglio descritte nel successivo paragrafo B).

L'Assemblea approva in sede ordinaria il compenso degli Amministratori ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3 e 2389, comma 3, cod. civ., nonché dell'art. 22 dello statuto sociale. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è altresì chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio.

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

Il Consiglio ha istituito con delibera del 26 settembre 2013 con efficacia dal 16 dicembre 2013, primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni Moncler, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**” o il “**Comitato**”), approvandone il

relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato. In data 4 novembre 2013, immediatamente dopo la nomina degli amministratori indipendenti da parte dell'Assemblea tenuta in pari data, il Consiglio ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i seguenti 5 amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Alessandro Benetton (Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione), Virginie Morgon (Amministratore Non Esecutivo), Marco Diego De Benedetti (Amministratore Non Esecutivo), Valérie Hermann (Amministratore Indipendente) e Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente). Il Consigliere Marco Diego De Benedetti possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, ma almeno semestralmente, o quando lo richiedano gli Amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio.

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

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

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

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, indicate in dettaglio nel regolamento: (a) formulare pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna nonché sulle questioni relative al numero massimo di incarichi di Amministratore o Sindaco in società quotate in mercati regolamentati italiani o esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore dell'emittente quotato e alle autorizzazioni assembleari concesse agli Amministratori ad operare in deroga al generale divieto di concorrenza; (b) proporre al Consiglio candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti; (c) formulare al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (d) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche,

avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio proposte in materia; (e) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

In linea con quanto raccomandato dall'articolo 7.C.4 del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce (i) al Consiglio di, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e (ii) all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

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

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

La Politica di Remunerazione di Moncler è definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, con l'obiettivo di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business*;
- allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

In adesione a dette raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Moncler, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) 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;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo così come per il rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

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

Amministratori

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

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

I compensi degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti sono commisurati all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati consiliari. Il compenso degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non è legato né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea. La retribuzione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

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

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo e in base ai risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*). Al medesimo fine, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori esecutivi possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari.

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

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

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

Ulteriori compensi

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

Stipendio base

Le proposte relative agli stipendi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni; tali compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio le *performance* nell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza e competenza del singolo dirigente.

Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto, ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente in termini di redditività. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base che può variare da circa un 20% a circa un 35%.

L'indicatore economico prevalente che permette di valutare le *performance* aziendali al fine di individuare il compenso variabile attribuito ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è principalmente l'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler.

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del bilancio annuale di riferimento, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo.

Piani di *Stock option*

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

Ulteriori compensi

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

F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

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

G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

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

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

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

Come descritto nei precedenti paragrafi D) ed E), la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti in modo sostenibile. Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

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

- ii. coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- iii. riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* nel medio-lungo periodo.

J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione *ex post*

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*). Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.

K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica non prevede che nei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, siano inserite per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

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

La Politica di Remunerazione non prevede né la sottoscrizione di accordi (i) con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato; né (ii) con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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

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

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

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

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

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

O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere di riferimento per dimensioni e settore di attività.

SEZIONE II

COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2013 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2013. In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2013 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo attribuito agli Amministratori.

I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella I Parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Come segnalato nella Premessa della Relazione, la Società ha azioni ordinarie quotate sul Mercato Telematico Azionario a far data dal 16 dicembre 2013 e da tale data ha pertanto assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF. La Società non ha adottato una politica di remunerazione per l'esercizio 2013 (16 dicembre 2013-31 dicembre 2013).

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

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea ordinaria del 4 novembre 2013 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione entrato in carica il 16 dicembre 2013, subordinatamente alla quotazione delle azioni della Società, un compenso fisso complessivo lordo pari a Euro 3.186.000,00, comprensivo dell'emolumento inerente a particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale.

Con deliberazione assunta in data 4 novembre 2013, il Consiglio in carica a tale data e fino alla data di ammissione a quotazione, sentito il Collegio Sindacale, ha quindi ripartito il compenso complessivo lordo stabilito dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello statuto sociale. Il Consiglio ha attribuito:

- un compenso fisso per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini pari ad Euro 1.500.000 annui e per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni pari ad Euro 300.000 annui;
- un ulteriore compenso variabile per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini pari ad Euro 1.000.000 e per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni pari ad Euro 100.000;
- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori diversi da quelli indipendenti pari ad Euro 12.000 annui;

- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori Indipendenti pari ad Euro 30.000 annui;
- un compenso fisso aggiuntivo per ciascun Amministratore Non Esecutivo e Indipendente membro del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazioni pari ad Euro 10.000 annui per la partecipazione a ciascun comitato.

Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori

All'Amministratore Esecutivo è stato attribuito a titolo di beneficio non monetario l'autovettura.

Remunerazione dei Sindaci

Come indicato in premessa, l'Assemblea straordinaria del 1 ottobre 2013 nel deliberare la trasformazione della Società in società per azioni ai fini della quotazione, ha confermato nella carica i sindaci nominati dall'Assemblea del 12 ottobre 2011, confermando altresì i compensi da questa stabiliti e pari a Euro 60.000 annui per il Presidente e a Euro 41.000 annui per gli altri Sindaci effettivi.

Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci

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

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il compenso complessivo attribuito ai 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la società controllata Industries S.p.A. e ammonta, per l'esercizio 2013, a Euro 825.384. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL), e la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO).

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

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa.

Non sono previsti benefici monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Nel corso dell'esercizio 2013 non è stata effettuata alcuna assegnazione di *Stock Option* o di altri piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (nella Tabella 1 si prega di fare riferimento alla voce indicata come "*Fair Value dei compensi equity*").

Nel corso dell'esercizio 2014, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Remo Ruffini, l'Amministratore esecutivo Sergio Buongiovanni e i 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali beneficiari ai quali verranno attribuite *stock*

option nell'ambito del piano denominato "Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People", approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 febbraio 2014.

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

Il Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato dal Codice di Autodisciplina; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi del Top e Middle Management a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

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

Per ogni informazione relativa al Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People adottato ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, pubblicato, insieme all'ulteriore documentazione sottoposta all'assemblea del 28 febbraio 2014 ai fini dell'approvazione del piano, disponibili sito web della Società www.monclergroup.com, nella Sezione "Governance".

* * *

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

Nel corso dell'esercizio 2013, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, salva l'applicazione per questi ultimi degli eventuali accordi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile.

* * *

II PARTE – TABELLE

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando la **Tabella n. 1** prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

La presente Relazione include altresì la **Tabella n. 1** e la **Tabella n. 2** previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1 - prevista dall'allegato 3a, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti – Compensi corrisposti nell'esercizio 2013 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

a) Anno 2013 – 1/1-31/12/2013

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi non equity		Benefici non monetari ⁽¹⁰⁾	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Remo Ruffini	Presidente - Amm.re Delegato	2013	Approv. Bil. 2015	553.095,89 ⁽¹⁾	-	41.095,89	-	-	10.000,00	604.191,78	-	-
Morgon Virgine Sarah Sandrine	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	438,36 ⁽³⁾	-	-	-	-	12.438,36	-	-
Alessandri Nerio	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,72 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	2.191,79	-	-
Akriche Vivianne	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	438,36 ⁽⁵⁾	-	-	-	10.000,00	22.438,36	-	-
Benetton Alessandro	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,72 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	2.191,79	-	-
Blanckaert Christian Gerard	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
Buongiovanni Sergio	Amministratore Esecutivo	2013	Approv. Bil. 2015	13.676,71 ⁽²⁾	-	4.383,56	-	3.401,10	1.248.946,67 ⁽⁸⁾	1.270.408,04	-	-
De Benedetti Marco Diego	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	876,72 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	12.876,71	-	-
Hermann Valerie	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,72 ⁽⁴⁾	-	-	-	-	2.191,79	-	-
Ruffini Pietro	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
Saviotti Pierfrancesco	Amministratore	2013	Approv. Bil. 2015	12.000,00	-	-	-	-	-	12.000,00	-	-
De Vivo Guido	Amministratore cessato	2013	16/12/2013	11.506,85	-	-	-	-	-	11.506,85	-	-
Sayer Patrick	Amministratore cessato	2013	16/02/2013	11.506,85	-	-	-	-	-	11.506,85	-	-
Orsi Francesco	Amministratore cessato	Dal 13/02/2013	16/12/2013	10.093,15	-	-	-	-	9.401,00	19.134,15	-	-
Tieleman Frans	Amministratore cessato	2013	13/02/2013	1.446,58	-	-	-	-	958,90	2.405,48	-	-
Totale Organi di amministrazione				677.271,24	4.383,60	45.479,45	-	3.401,10	1.279.306,57	2.009.481,95	-	-
Vitulo Raul Francesco	Presidente sindaco effettivo	dal 16/12/2013 fino al 16/12/2013"	Approv. Bil. 2013	41.781,00	-	-	-	-	49.750,00	91.531,00	-	-
Banfi Lorenzo Mauro	Presidente sindaco effettivo	dal 16/12/2013 fino al	Approv. Bil. 2013	59.219,00	-	-	-	-	45.100,00	104.319,00	-	-

		16/12/2013										
Valenti Mauro	Sindaco	2013	Approv. Bil. 2013	41.000,00	-	-	-	-	42.250,00	83.250,00	-	-
Totale Organi di controllo		2013	Approv. Bil. 2013	142.000,00	-	-	-	-	137.100,00	279.100,00	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		2013	Tempo Indet.	645.384,00	-	180.000,00	-	10.571,24 ⁽⁶⁾	54.583,33 ⁽⁷⁾	890.539,00	-	-
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche		2013	Tempo Indet.	645.384,00	-	180.000,00	-	10.571,24	54.583,33	890.539,00	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio		2013		819.271,23	4.383,60	45.479,95	-	-	66.000,00	935.134,25	-	-
Compensi da controllate e collegate		2013		645.384,00	-	180.000,00	-	13.972,34	1.404.630,00	2.243.985,98	-	-

(1) Di cui euro 12.000,00 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler.

(2) Di cui euro 526,03 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler.

(3) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler.

(4) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione, ed euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi di Moncler.

(5) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi.

(6) Include: autovettura, Polizza Vita integrativa Dirigenti, Polizza Infortuni Dirigenti, Polizza Sanitaria integrativa Dirigenti.

(7) Compensi erogati per la carica di Amministratore di Società controllate; includono un compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato di Industries S.p.A. riconosciuto al *Chief Corporate Officer*, Dott. Santel Luciano

(8) Di cui: euro 1.243.946,67 quale compenso per la carica di Amministratore di Industries S.p.A.

b) Anno 2013 – 16/12/2013 - 31/12/2013

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi non equity		Benefici non monetari ⁽¹⁰⁾	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Remo Ruffini	Presidente - Amm.re Delegato	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	62.136,99	-	41.095,89	-	-	438,36	62.575,35	-	-
Morgon Virgine Sarah Sandrine	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	438,36 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-
Alessandri Nerio	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,71 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-
Akriche Vivianne	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	438,36 ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-
Benetton Alessandro	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,71 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-
Blanckaert Christian Gerard	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	-	-	-	-	-	-	-	-
Buongiovanni Sergio	Amministratore Esecutivo	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	13.676,71	-	4.383,56	-	149,09	14.268,51	-	-	-
De Benedetti Marco Diego	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	876,71 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-
Hermann Valerie	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	1.315,07	876,71 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-	-
Ruffini Pietro	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	-	-	-	-	-	-	-	-
Saviotti Pierfrancesco	Amministratore	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2015	493,15	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale Organi di amministrazione				82.717,81	4.383,56	45.479,45	-	149,09	15.145,22	147.875,13	-	-
Vitolo Raul Francesco	Presidente	Dal	Approv. Bil. 2013	2.630,00	-	-	-	-	1.292,00	3.922,00	-	-

		16/12/2013										
Banfi Lorenzo Mauro	Sindaco effettivo	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2013	1.797,00					1.120,00	2.917,00	-	-
Valenti Mauro	Sindaco	Dal 16/12/2013	Approv. Bil. 2013	1.797,00					963,00	2.760,00	-	-
Totale Organi di controllo				6.225,00					3.375,00	9.600,00	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Dal 16/12/2013	Tempo Indet.	35.434,83		7.890,41		463,40 ⁽⁴⁾	7.671,23 ⁽⁵⁾	51.459,87	-	-
Totale Dirigenti con Responsabilità Strategiche				35.434,83		7.890,41		463,40	7.671,23	51.459,87	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio		Dal 16/12/2013		88.942,81	4.383,56	45.479,45				138.805,82	-	-
Compensi da controllate e collegate		Dal 16/12/2013		35.434,83		7.890,41		612,49	26.191,45	70.129,18	-	-

- (1) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler.
- (2) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione, ed euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi di Moncler.
- (3) Di cui: euro 438,36 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi.
- (4) Include: autovettura, Polizza Vita integrativa Dirigenti, Polizza Infortuni Dirigenti, Polizza Sanitaria integrativa Dirigenti.
- (5) Compensi erogati per la carica di Amministratore di Società controllate

Tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome e nome	Carica	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2012	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2013
Ruffini Remo	Presidente e A.D.	Indiretto Azioni ordinarie (*)	Moncler S.p.A.	- 80.000.000	- -	- (256.456)	- 79.743.544
Buongiovanni Sergio	Consigliere	Indiretto Azioni ordinarie (**)	Moncler S.p.A.	- 625.000	91.450 -	- -	91.450 625.000

(*) la partecipazione indiretta è detenuta interamente per il tramite della società Ruffini Partecipazioni S.r.l.

(**) la partecipazione indiretta è detenuta interamente per il tramite della società Goodjhon & Co S.r.l.

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

Numero Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2012	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2013
2	Moncler S.p.A.	Indiretto Azioni ordinarie	- -	166.807 -	- -	166.807 -

Milano, 28 marzo 2013

**Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Remo Ruffini**