

Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 13 febbraio 2025

MONCLER



POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

1. INTRODUZIONE

La presente politica (la **Politica** o la **Politica sulla Diversità**) concernente la diversità nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo di Moncler S.p.A. (**Moncler** o la **Società**) è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione (il **Consiglio di Amministrazione** o il **Consiglio**) della Società in data 18 dicembre 2018, a seguito del parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e dell'esame del Collegio Sindacale, ed è stata successivamente modificata dal Consiglio da ultimo nella riunione del 13 febbraio 2025, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo del Consiglio da parte dell'Assemblea convocata il 16 aprile 2025, in attuazione dell'Art. 123-*bis*, comma 2, la lett. d-*bis*) del d.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il **TUF**) e in adesione alle raccomandazioni in materia di diversità del codice di *corporate governance* delle società quotate (il **Codice**).

Ai fini dell'adozione nonché della successiva revisione della **Politica**, Moncler ha condotto un processo di analisi e valutazione della composizione dei propri organi sociali focalizzandosi:

- (i) sulla loro coerenza con i requisiti previsti dalla normativa legislativa e regolamentare e dallo Statuto, nonché con le raccomandazioni del Codice cui la Società aderisce; e
- (ii) sui profili di diversità ritenuti rilevanti e di valore ai fini della composizione di tali organi, in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e con i valori prefissati nel Codice Etico di Moncler.

2. OBIETTIVI DELLA POLITICA SULLA DIVERSITÀ

Moncler opera in un contesto internazionale e multiculturale, e considera la diversità un capitale da valorizzare e al tempo stesso una fonte di vantaggio competitivo per l'azienda. La presente **Politica** riflette la consapevolezza che un Consiglio di Amministrazione composto da membri con diverse competenze ed esperienze professionali, nonché rappresentativo di diversi patrimoni culturali, etnie, provenienze geografiche, razze, genere ed età, arricchisca la cultura aziendale e supporti l'azienda nell'adottare le migliori decisioni in un Gruppo che opera in un contesto internazionale.

Così come previsto nel **Codice Etico di Moncler** e in linea con un approccio inclusivo, non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di genere, etnia, provenienza geografica, razza, colore della pelle, orientamento affettivo, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale, esperienze professionali e patrimoni culturali e qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

La Società, attraverso la presente **Politica sulla Diversità**, persegue dunque l'obiettivo, in linea con le aspettative degli *stakeholders*, nonché in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e i valori del Codice Etico di Moncler (cui si rimanda per ogni informazione di dettaglio al sito www.monclergroup.com, Sezione Governance), di creare i necessari presupposti affinché i propri organi di amministrazione e controllo siano posti in condizione di esercitare nel modo più efficace e virtuoso le proprie funzioni, mediante processi decisionali che esprimano una pluralità di contributi qualificati ed eterogenei.

Moncler ritiene che il dibattito in seno agli organi sociali debba essere caratterizzato da dialettica, confronto, diversità di approccio e lavoro di squadra, così da poter

perseguire il successo sostenibile. La diversità, quale elemento per aumentare la qualità del processo decisionale, è essenziale ai fini di un'efficace attività del Consiglio.

La diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli organi sociali (i) favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività di un'emittente, garantendo, tra l'altro, un efficace coinvolgimento degli Amministratori nell'elaborazione delle strategie che supportano il piano strategico-operativo di gruppo; e (ii) consente ai componenti degli organi sociali di sottoporre a verifica, in modo costruttivo, le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così il rischio di omologazione delle opinioni da parte di tali componenti (c.d. *group-thinking*).

3. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In linea con quanto raccomandato dal Codice, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale una attività di autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché con riferimento ai propri Comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio verifica, tra l'altro, che siano debitamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, sempre in linea con quanto raccomandato dal Codice, il Consiglio uscente, prima della presentazione delle liste e della successiva nomina degli Amministratori, esprime un **parere di orientamento** agli Azionisti sulla dimensione e la composizione dell'organo amministrativo entrante, tenuto conto anche degli esiti della predetta attività annuale di autovalutazione.

Ciò premesso, di seguito si riportano le caratteristiche ottimali della composizione del Consiglio che rispondono agli obiettivi della Politica e che riflettono le valutazioni espresse dal Consiglio uscente nel proprio parere di orientamento che verrà sottoposto all'Assemblea convocata il 16 aprile 2025 in relazione al rinnovo del Consiglio e pubblicato sul sito di Moncler (disponibile sul sito www.monclergroup.com, nella Sezione dedicata all'Assemblea predetta in "*Governance/Assemblea degli Azionisti*").

3.1 COMPETENZE PROFESSIONALI

In linea con quanto previsto dall'Art. 2 del Codice, la Società si prefigge l'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Con riguardo al percorso formativo e professionale, la Società richiede la presenza¹ di figure con un profilo manageriale e/o professionale di comprovata levatura, tale da comporre un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari non solo nella conduzione di imprese del settore moda e lusso così come dei diversi o più specifici settori tempo per tempo esplorati dalla Società in coerenza con l'evoluzione del mercato e del proprio *business*.

Il Consiglio, anche alla luce degli esiti del processo di autovalutazione condotto con riferimento al 2024 (la **Board Review**), raccomanda che i candidati al ruolo di Amministratore siano in possesso preferibilmente di una o più delle seguenti caratteristiche professionali:

¹ Fermo restando il rispetto del numero massimo di incarichi di Amministratore (in società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni) che possa essere considerato compatibile, secondo gli orientamenti espressi dalla Società, con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore di Moncler.

- a) profonda conoscenza del settore del lusso, accompagnata dalla capacità di anticipare e interpretare le tendenze del mercato del lusso dal punto di vista del cliente, catturandone le future esigenze ed interessi;
- b) esperienza imprenditoriale, accompagnata dalla capacità di spingere la crescita dell'azienda ed assistere il Consiglio nella definizione della strategia futura e monitorarne l'implementazione;
- c) esperienza manageriale di adeguata *seniority* preferibilmente maturata in posizioni apicali (i.e., *Chief Executive Officer*, direzione generale, divisioni di *business* che prevedono la gestione di P&L);
- d) competenza in materia di *marketing*, accompagnata da pensiero innovativo e dalla capacità di guardare al prodotto in maniera non convenzionale per promuoverne la crescita e il miglioramento a lungo termine;
- e) competenza in materia ESG, maturata attraverso una profonda esperienza e diretto coinvolgimento in progetti di sostenibilità, soprattutto in relazione alla catena di fornitura responsabile;
- f) esperienza finanziaria, con comprovate competenze maturate in ambito controlli e gestione dei rischi.

È altresì auspicabile che, tra i candidati in possesso delle competenze di cui sopra, sia assicurata la rappresentanza di profili con conoscenza della tecnologia, dell'analisi dei dati e delle applicazioni di intelligenza artificiale per la comprensione delle aspettative dei consumatori e comunque rilevanti per Moncler.

Infine, per tutti i Consiglieri si auspica una pregressa esperienza maturata in contesti internazionali tale da poter arricchire il Consiglio di approcci e prospettive di ampio respiro, con particolare riferimento al mercato di interesse prioritario del Gruppo.

A tal fine viene richiesto agli Azionisti di depositare, unitamente alle liste, i *curricula vitae* di ciascun candidato, contenenti una esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi.

3.2 PARITÀ DI GENERE

L'Art. 13 dello Statuto prevede che la nomina del Consiglio di Amministrazione avvenga mediante la presentazione di liste formulate in maniera tale da assicurare la parità di accesso e la presenza del genere meno rappresentato tra i relativi componenti, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente².

Ad oggi la normativa prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i **due quinti** degli Amministratori eletti con arrotondamento per eccesso all'unità superiore.

3.3 ETÀ E ANZIANITÀ DI CARICA

Moncler raccomanda agli Azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a generazioni diverse nonché la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio e dei Comitati consiliari.

² Nello specifico, ai sensi dell'Art. 13.3 dello Statuto, le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla *disciplina pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi. Come detto, la disciplina vigente ad oggi ed introdotta con la legge n. 160/2019 prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti degli Amministratori eletti con arrotondamento per eccesso all'unità superiore.

3.4 NAZIONALITÀ, *BACKGROUND* CULTURALE E ALTRE FORME DI DIVERSITÀ

Moncler raccomanda di considerare profili di candidati che assicurino una bilanciata combinazione, in diverse proporzioni, di diverse nazionalità, provenienza geografica, *background* culturale ed etnico; la Società ritiene che con una composizione così variegata, il Consiglio di Amministrazione assicuri alla Società una bilanciata pluralità di esperienze manageriali, professionali e di prospettive.

3.5 INDIPENDENZA

Il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da un numero di membri indipendenti tali da garantire, per numero, competenza ed autorevolezza, che il loro giudizio possa avere un peso significativo nell'assunzione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione. A tal fine l'Art. 13 dello Statuto prevede che la **maggioranza** degli Amministratori debba possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari nonché dalle disposizioni del Codice.

In conformità a quanto previsto dal Codice, il Consiglio, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, ha individuato i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività dei rapporti tra l'Amministratore e Moncler.

Relazioni commerciali, finanziarie e professionali (lett. c), Raccomandazione 7 del Codice)

Le relazioni commerciali, finanziarie e professionali con un Amministratore (in qualità di persona fisica) sono da considerarsi di norma significative (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza di un Amministratore) se:

- a) ricorrono, **in via continuativa** nel corso del mandato di riferimento (e, quindi, non rappresentano prestazioni svolte occasionalmente nel corso del triennio di riferimento); e, in aggiunta, se
- b) comportano un riconoscimento economico annuo almeno pari al **100% del compenso fisso** percepito annualmente dall'Amministratore come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

Rispetto alle relazioni commerciali, finanziarie e professionali che l'Amministratore instaura o ha instaurato indirettamente (e, quindi, a titolo esemplificativo, attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo), le valutazioni della significatività di tali rapporti verranno condotte caso per caso con riferimento alla singola relazione, anche avuto riguardo alle circostanze specifiche del soggetto interessato.

Si qualificano inoltre come significative, indipendentemente dai parametri di cui sopra, le relazioni di natura commerciale, finanziaria o professionale che, a giudizio del Consiglio, sono idonee a condizionare l'autonomia di giudizio e l'indipendenza di un Amministratore di Moncler nello svolgimento del proprio incarico. Pertanto, a titolo meramente esemplificativo, possono considerarsi significative le relazioni che (i) possano avere un effetto sulla posizione e/o sul ruolo ricoperto dall'Amministratore all'interno della società di consulenza e/o (ii) attengano ad importanti operazioni del gruppo Moncler e possano, pertanto, avere una rilevanza per l'Amministratore in termini reputazionali all'interno della propria organizzazione.

Remunerazione aggiuntiva (lett. d), Raccomandazione 7 del Codice)

La remunerazione aggiuntiva è da considerare di norma significativa (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'Amministratore) se risulta, su base annuale, almeno pari al **100% del compenso fisso** percepito come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

3.6 CUMULO DI INCARICHI

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari. Nell'ambito della Board Review gli Amministratori hanno espresso le proprie valutazioni e orientamenti in merito, tra l'altro, al numero massimo di incarichi di amministrazione e di controllo che possono essere ricoperti dagli Amministratori stessi nelle altre società quotate o di rilevanti dimensioni (fermo restando che più cariche ricoperte in entità dello stesso gruppo societario sono considerate come un unico incarico). In linea con l'orientamento già espresso negli anni passati, è emerso essere ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Consigliere della Società, un numero massimo di 3 incarichi in caso di Amministratore Esecutivo e fino a un massimo di 4 incarichi in caso di Amministratore non Esecutivo (inclusa la carica ricoperta in Moncler).

4. COLLEGIO SINDACALE

L'art. 2397 del Codice Civile prevede che il Collegio Sindacale si componga di tre o cinque membri effettivi e di due supplenti e stabilisce che almeno un membro effettivo e un supplente debbano essere scelti tra i revisori legali, mentre, invece, i restanti membri devono comunque essere scelti tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della Giustizia o fra professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

4.1 COMPETENZE PROFESSIONALI

Lo Statuto stabilisce che i Sindaci debbano essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari.

Ai fini dell'art. 1, comma 2, lettere b) e c), del decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000 n. 162, che stabilisce i requisiti di professionalità e onorabilità, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti al diritto commerciale e al diritto tributario, all'economia aziendale e alla finanza aziendale nonché le materie inerenti al settore di attività della Società.

A tal fine viene chiesto agli Azionisti in sede di nomina del Collegio Sindacale di depositare, unitamente alle liste, per ciascun candidato un *curriculum vitae* riguardante le caratteristiche personali e professionali e comprensivo della lista degli incarichi di amministrazione e controllo da ciascun candidato ricoperti in altre società.

Per quanto riguarda il percorso formativo e professionale, è richiesta la presenza di soggetti che soddisfino i requisiti di onorabilità e professionalità normativamente previsti, come richiesto ai sensi dell'Art. 24 dello Statuto, così da consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di controllo.

4.2 PARITÀ DI GENERE

Lo Statuto prevede che la nomina del Collegio Sindacale sia effettuata nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi.

La disciplina vigente ad oggi prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti dei Sindaci eletti con arrotondamento per eccesso all'unità superiore³.

³ Lo Statuto prevede che le liste che presentino un numero complessivo di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla disciplina *pro tempore* vigente relativa all'equilibrio tra generi sia quanto ai candidati alla carica di Sindaco effettivo sia quanto ai candidati alla carica di Sindaco supplente.

4.3 ETÀ E ANZIANITÀ DI CARICA

Moncler ritiene opportuno garantire all'interno del Collegio Sindacale una bilanciata combinazione che, attraverso differenti proporzioni e diverse fasce di età, favorisca una equilibrata pluralità di prospettive e di esperienze.

La Società raccomanda agli Azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità delle attività del Collegio Sindacale.

4.4 NAZIONALITÀ, *BACKGROUND* CULTURALE E ALTRE FORME DI DIVERSITÀ

Moncler raccomanda di considerare profili di candidati che assicurino una bilanciata combinazione, in diverse proporzioni, di diverse nazionalità, provenienza geografica, *background* culturale ed etnico.

4.5 INDIPENDENZA

I Sindaci devono possedere i requisiti di indipendenza anche in base ai criteri previsti dal Codice.

4.6 CUMULO DI INCARICHI

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta essere un requisito fondamentale che i Sindaci devono essere in grado di assicurare. A tal proposito si ricorda che, come previsto dall'Art. 148-*bis* del TUF, Consob ha definito una modalità di calcolo per stabilire un limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i Sindaci di società quotate possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII del Codice Civile; a tale riguardo si segnala che non possono assumere la carica di Sindaco di una società quotata coloro i quali ricoprono la medesima carica in 5 società quotate.

5. ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale, al fine di garantirne l'attualità rispetto ad eventuali variazioni ed emendamenti nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*. Come detto, la Politica è stata revisionata da ultimo nella riunione del Consiglio del 13 febbraio 2025, in vista del rinnovo del Consiglio che sarà deliberato dall'Assemblea del 16 aprile 2025.

Il monitoraggio dei risultati derivanti dall'applicazione della Politica sulla Diversità e il suo aggiornamento sono rimessi alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione che agisce con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione e, ove del caso, del Collegio Sindacale. La descrizione dei risultati viene fornita nella Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'Art. 123-*bis* del TUF.