



MONCLER S.P.A.

## DELIBERE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

### **Diva Moriani nominata per cooptazione nuovo Consigliere indipendente – Dimissioni del Direttore Generale - Integrazione della Politica di Remunerazione – Valutazione in merito alla sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori**

*Milano, 15 dicembre 2014* – Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in data odierna ha deliberato sui seguenti quattro argomenti: (i) Cooptazione nuovo Consigliere indipendente; (ii) Dimissioni del Direttore Generale; (iii) Integrazione della Politica di Remunerazione; (iv) Valutazione in merito alla sussistenza dei requisiti di indipendenza degli Amministratori.

\*\*\*

Il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle dimissioni del Consigliere Pietro Ruffini, per sopraggiunti impegni professionali.

Il Consiglio ringrazia Pietro Ruffini per il lavoro svolto e per il contributo apportato all'attività consiliare.

Il Consiglio di Amministrazione ha conseguentemente deliberato, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dell'art. 13.4 dello statuto sociale, la nomina per cooptazione di Diva Moriani, la quale resterà in carica fino alla prossima Assemblea.

Diva Moriani ha dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ai sensi degli articoli 147-ter, comma 4 e articolo 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza, nonché i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 3 del Codice di Autodisciplina. A seguito della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato, sulla base delle informazioni fornite dal consigliere nominato Diva Moriani e a disposizione della Società, il possesso in capo alla stessa dei suddetti requisiti di indipendenza.

Nel corso della medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha altresì preso atto delle dimissioni, per sopraggiunti impegni professionali che non gli consentono uno svolgimento adeguato dei propri compiti, di Alessandro Benetton dal Comitato Controllo e Rischi e dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel quale ricopre anche la carica di Presidente. Alessandro Benetton rinuncia inoltre alla carica di *Lead Independent Director*.

Il Consiglio ha pertanto provveduto a reintegrare i Comitati interni, nominando, in sostituzione del Consigliere Alessandro Benetton, il Consigliere Diva Moriani quale membro indipendente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. La Dott.ssa Moriani succede altresì al Consigliere Alessandro Benetton quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Consiglio ha quindi provveduto a nominare il Dott. Galateri di Genola quale *Lead Independent Director* in sostituzione del Dott. Benetton. Alessandro Benetton mantiene la carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Moncler ringrazia Alessandro Benetton per il contributo e la disponibilità offerti al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella veste di Presidente.

Il *curriculum vitae* del Consigliere Diva Moriani e la dichiarazione rilasciata relativamente all'accettazione della carica, all'inesistenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, al possesso dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per l'assunzione della carica e l'idoneità a qualificarsi quale amministratore indipendente sono disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), sezione *Governance*.

\*\*\*

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre preso atto delle dimissioni rassegnate da Monica Sottana con riferimento alla propria attività di Direttore Generale di Moncler con effetto dal 1° gennaio 2015. Tali dimissioni sono dettate da motivi strettamente personali. Monica Sottana continuerà comunque a collaborare con la Società su importanti progetti significativi per il business del Gruppo.

“Ringrazio molto Monica per il prezioso contributo che in tutti questi anni ha saputo dare alla crescita di questa azienda”, ha commentato Remo Ruffini Presidente ed Amministratore Delegato. “Monica è sempre stata un punto di riferimento per me e per tutte le persone che lavorano in Moncler. Sono contento che rimanga comunque all'interno dell'azienda come consulente su progetti significativi per il business; il suo continuerà ad essere un contributo fondamentale, *in primis* per me, ma anche per tutto il management di Moncler”.

Il Presidente di Moncler, a partire dal 1° gennaio 2015, svolgerà le funzioni di Direttore Generale, nell'attesa di finalizzare il processo di selezione di un nuovo Direttore Generale che procede avuto riguardo a candidati di elevato profilo.

Si rende altresì noto che, sulla base delle informazioni a disposizione della Società, ad oggi Monica Sottana detiene n. 85.438 azioni di Moncler S.p.A..

\*\*\*

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto:

- per un verso, della necessità di aggiornare la propria Politica di Remunerazione alla luce delle nuove previsioni del Codice di Autodisciplina modificato nel luglio 2014, con particolare riguardo alla introduzione, in relazione alla politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, di *“intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati”*, con invito agli emittenti ad applicare le relative modifiche *“a decorrere alla nuova politica per la remunerazione approvata a partire dal 1° gennaio 2015”*; e
- per altro verso, delle sempre crescenti esigenze di attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali che siano in linea con la prospettiva di crescita del business del Gruppo Moncler (esigenze evidenziantisi anche alla luce della situazione rappresentata dalle dimissioni del Direttore Generale sopra illustrata),

su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione della Società, ha approvato le seguenti modifiche alla vigente Politica di Remunerazione a valere dall'esercizio 2015. Tali modifiche, infatti, saranno oggetto di redazione e diffusione all'interno della Relazione sulla Remunerazione, nei tempi e secondo le modalità previste

dalla vigente legislazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999.

Criteri Politica di Remunerazione Vigente	Criteri Politica di Remunerazione 2015
<p><b>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</b>            [...]            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:            [...]            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.</p>	<p>f) Non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo (<i>parachute</i>).</p> <p>La previsione di indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (<i>parachute</i>) è subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.</p> <p>Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p>
<p><b>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</b>            [...]  <u><b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b></u>            [...]  <u>Incentivo annuale (MBO)</u>            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</p>	<p>L'incentivo annuale per gli aventi diritto, ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente quantitativi, di natura economico-finanziaria, ed in particolare al raggiungimento di obiettivi di redditività, tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre in via non prevalente ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base che può variare da</p>

<p>principalmente l'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler.</p> <p>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.</p> <p>[...]</p>	<p>circa un 20% ad un massimo di 40%, che rappresenta l'incentivo annuale massimo.</p> <p>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.</p> <p>Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.</p> <p>La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati e/o 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.</p>
<p><b>J) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di riferimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i></b></p> <p>Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti 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 (<i>vesting period</i>). Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.</p>	<p>Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (<i>vesting period</i>). Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria.</p> <p>Inoltre, sempre 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 meccanismi di correzione <i>ex post</i> (c.d. clausole di <i>claw back / malus</i>).</p>
<p><b>L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro</b></p>	

<p>La Politica di Remunerazione non prevede né la sottoscrizione di accordi (i) con gli Amministratori che regolino <i>ex ante</i> 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.</p> <p>Potranno invece essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.</p>	<p>La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi relativi ai rapporti di amministrazione con gli Amministratori che regolino <i>ex ante</i> 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 o di mancato rinnovo.</p> <p>La Politica di Remunerazione può prevedere accordi che regolano <i>ex ante</i> gli aspetti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (<i>parachute</i>), subordinatamente alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.</p> <p>Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.</p> <p>In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi (i) mutuo consenso, (ii) mutamento della proprietà dell'azienda o nel controllo societario qualora comportino la cessazione del rapporto entro 6 mesi da tali mutamenti; (iii) licenziamento per motivo oggettivo, con la espressa esclusione delle ipotesi di dimissioni non per giusta causa del Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cod. civ. e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.</p> <p>Le indennità non potranno ad ogni modo superare quanto previsto dal CCNL di riferimento, relativamente al lordo dell'indennità supplementare massima dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto.</p> <p>Tale indennità sarà corrisposta a condizione che il Dirigente con Responsabilità Strategiche abbia preventivamente sottoscritto un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. e 411 c.p.c., con il quale lo stesso si dichiara interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti dalla cessazione del contratto, rinunciando ad esperire i rimedi ed a conseguire le indennità di cui al CCNL di riferimento derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei trattamenti obbligatori per legge.</p> <p>La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati</p>
---	---

	<p>determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati e/o 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.</p> <p>Potranno essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.</p>
--	--

Un estratto del presente comunicato, nella parte relativa alla sopra menzionata revisione della Politica di Remunerazione, sarà pubblicato nel sito internet della Società ([www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com)), alla Sezione “*Governance / Documenti societari*”.

\*\*\*

Il Consiglio di Amministrazione ha altresì valutato sussistenti alla data odierna i requisiti di indipendenza raccomandati dall’articolo 3 del Codice di Autodisciplina in capo agli Amministratori Nerio Alessandri, Alessandro Benetton, Gabriele Galateri di Genola.

\*\*\*

**PER ULTERIORI INFORMAZIONI:**

**Paola Durante**  
*Investor Relations*  
 Tel. +39 02 42204095  
[investor.relations@moncler.com](mailto:investor.relations@moncler.com)

**Italy: Image Building**  
 Simona Raffaelli – Emanuela Borromeo  
 Tel. +39 02 89011300  
[moncler@imagebuilding.it](mailto:moncler@imagebuilding.it)

**Domenico Galluccio**  
*Press Office*  
 Tel. +39 02 422043540  
[domenico.galluccio@moncler.com](mailto:domenico.galluccio@moncler.com)

**International: Stockwell Communications**  
 Laura Gilbert – Zoe Watt  
 Tel. +44 20 72402486  
[moncler@stockwellgroup.com](mailto:moncler@stockwellgroup.com)

***About Moncler***

*Moncler nasce in Francia, a Monestier-de-Clermont, Grenoble, nel 1952 ed ha attualmente sede in Italia. Il marchio ha affiancato negli anni allo stile una continua ricerca tecnologica coadiuvata da esperti nel campo delle attività legate al mondo della montagna. Le collezioni Moncler coniugano le esigenze più estreme dell’outerwear alla quotidianità metropolitana. Nel 2003 Remo Ruffini ha rilevato la Maison della quale è Presidente e Amministratore Delegato. Moncler produce e distribuisce direttamente le collezioni Moncler abbigliamento e accessori, Moncler Gamme Rouge, Moncler Gamme Bleu, Moncler Grenoble e Moncler Enfant, tramite boutique dirette e attraverso i più esclusivi Department Store multimarca internazionali.*