



MONCLER S.p.A.

PIANO DI *PERFORMANCE SHARES* 2022

**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI
COMPENSI BASATO SULL'ATTRIBUZIONE DI AZIONI
ORDINARIE MONCLER S.P.A. SOTTOPOSTO
ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI**

(redatto ai sensi dell'Art. 84-*bis* del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni)

PREMESSA

Il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**"), redatto ai sensi dell'Art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**") ha ad oggetto l'informativa sul "Piano di *Performance Shares* 2022" (il "**Piano**") approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. (la "**Società**" o "**Moncler**") in data 24 febbraio 2022 con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 14 febbraio 2022 e successivamente in data 24 febbraio 2022, avente ad oggetto l'attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* (gli "**Obiettivi di Performance**"), all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito. Si stima che, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a circa 2.000.000; ciò fermo restando che il numero di Azioni oggetto di eventuale assegnazione sarà determinato in base al livello di raggiungimento e/o superamento dei suddetti Obiettivi di *Performance*.

L'approvazione del Piano, ai sensi dell'Art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "**TUF**") sarà sottoposta all'Assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 21 aprile 2022.

Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta all'Assemblea di approvazione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 febbraio 2022 con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, riunitosi in data 14 febbraio 2022 e successivamente in data 24 febbraio 2022;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito al Piano oggetto di proposta di approvazione assembleare.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di "*particolare rilevanza*" ai sensi dell'Art. 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'Art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, fra l'altro, ad amministratori con deleghe e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell'Art. 93 del TUF.

DEFINIZIONI

I termini di seguito elencati avranno il seguente significato nel Documento Informativo:

Amministratori Esecutivi	Indica gli amministratori della Società o delle Controllate qualificati come esecutivi ai sensi del Codice di Corporate Governance nonché gli amministratori investiti di particolari cariche.
Assemblea	L'assemblea ordinaria degli azionisti di Moncler.
Azioni	Indica le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sull'EXM, codice ISIN IT0004965148.
Beneficiari	Indica gli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti, e/o i collaboratori e/o i consulenti di Moncler e delle Controllate, individuati quali beneficiari del Piano dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi del Regolamento.
Ciclo di Attribuzione	Indica il ciclo di attribuzione delle Azioni composto (i) dall'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler; (ii) del <i>Vesting Period</i> ; (iii) dall'eventuale assegnazione delle azioni da effettuarsi alla Data di Assegnazione.
Codice di Corporate Governance	Indica il Codice di <i>Corporate Governance</i> approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	Indica il comitato controllo, rischi e sostenibilità istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler che svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive relativamente al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nei confronti del Consiglio di Amministrazione in adesione alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance.
Comitato per la Remunerazione	Indica il comitato per le nomine e la remunerazione istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione in adesione alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance.
Consiglio di Amministrazione	Indica il consiglio di amministrazione in carica di Moncler.
Controllate o Società Controllate	Indica ciascuna delle società tempo per tempo direttamente o indirettamente controllate dalla Società, ai sensi dell'Art. 93 del TUF.
Data di Attribuzione	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione individua i Beneficiari e determina il numero di Diritti Moncler da attribuite a ciascuno di essi. Tale data coincide con la data di consegna/spedizione della Lettera di Attribuzione ai Beneficiari.
Data di Assegnazione	Indica, in relazione a un Ciclo di Attribuzione, il Giorno

	Lavorativo successivo alla data di comunicazione al Beneficiario del raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i> , in cui le Azioni saranno assegnate.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Indica i dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Diritto Moncler	Il diritto di ricevere una (1) Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
Documento Informativo	Il presente documento informativo relativo al Piano, redatto in conformità all'Art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti.
ESG (<i>Environmental Social Governance</i>) o Indicatore ESG	<p>Indica l'indicatore di <i>performance</i> di Moncler in ambito sostenibilità definito rispetto ai seguenti 3 obiettivi:</p> <p>(i) <i>Climate Change: carbon neutrality</i> delle sedi del Gruppo raggiunta attraverso il 100% di energia proveniente da fonti rinnovabili, il 90% di veicoli del parco auto aziendale a basse emissioni e compensazione delle emissioni residuali non evitabili;</p> <p>(ii) <i>Circular economy</i>: 25% del <i>nylon</i> utilizzato nelle collezioni 2024 sostenibile;</p> <p>(iii) <i>Diversity, Equity & Inclusion</i>: ottenimento della certificazione <i>Equal Pay</i> per il perimetro <i>Headquarter</i> Moncler.</p> <p>Inoltre, ai fini dell'<i>over-performance</i>, è previsto il conseguimento di un ulteriore obiettivo che riflette l'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 tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics.</p>
EXM	Indica Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario), mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Intermediario Finanziario	Indica l'intermediario finanziario a cui Moncler e ciascun Beneficiario, per effetto dell'accettazione del Piano e del Regolamento, conferiscono mandato irrevocabile per l'amministrazione del Piano e delle Azioni assegnate a seguito della verifica degli Obiettivi di <i>Performance</i> ai termini e alle condizioni del Regolamento.
<i>Free Cash Flow</i> o Indicatore <i>Free Cash Flow</i>	Indica 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.
Giorno Lavorativo	Indica ciascun giorno di calendario diverso dal sabato, dalle domeniche, e dagli altri giorni nei quali gli istituti di credito non sono di regola aperte sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo Moncler o Gruppo	Indica Moncler e le Società Controllate.

Lettera di Attribuzione	Indica la lettera inviata a ciascun Beneficiario, per comunicare la sua inclusione nel Piano.
Moncler o Società	Moncler S.p.A.
Net Income o Indicatore Net Income	Indica 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.
Obiettivi di Performance	Indica gli obiettivi al raggiungimento dei quali è condizionata l'assegnazione gratuita delle Azioni, determinati sulla base degli Indicatori (i) <i>Net Income</i> , (ii) <i>Free Cash Flow</i> e (iii) ESG.
Piano	Indica il piano di incentivazione rivolto ai Beneficiari, oggetto del Regolamento, la cui proposta è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione di Moncler in data 24 febbraio 2022, con il parere del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e con l'astensione degli Amministratori Esecutivi, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'Art. 114- <i>bis</i> del Testo Unico della Finanza convocata in data 21 aprile 2022.
Rapporto	Indica il rapporto di amministrazione e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza in essere tra i Beneficiari e la Società o una delle Controllate.
Regolamento	Indica il regolamento contenente la disciplina amministrativa di attuazione del Piano che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione subordinatamente e in esito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Somma Sostitutiva	La somma in denaro che la Società, a norma dell'articolo 13 del Regolamento, può corrispondere ai Beneficiari in luogo – in tutto o in parte – delle Azioni che dovrebbe assegnare alla Data di Assegnazione calcolata sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sul mercato telematico azionario come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la Data di Assegnazione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'Art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.
Vesting Period	Indica il periodo di tre anni di verifica degli Obiettivi di <i>Performance</i> , compreso fra il primo giorno dell'esercizio in cui è compresa la Data di Attribuzione e l'ultimo giorno dell'esercizio precedente rispetto a quello in cui è prevista la Data di Assegnazione.

SOGGETTI DESTINATARI

- 1.1 **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti**

l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

Il Piano è destinato agli Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e/o dipendenti e/o collaboratori, fra cui si intendono ricompresi anche i consulenti esterni, di Moncler e delle Controllate che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, nell'ottica del perseguimento degli obiettivi strategici di Moncler, individuati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Regolamento del Piano, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione, si avvarranno dell'ausilio tecnico-amministrativo della Funzione *People & Organization*.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione relativa alle categorie di dipendenti o di collaboratori ricompresi tra i Beneficiari.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione si avvarranno dell'ausilio tecnico-amministrativo della Funzione *People & Organization*.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) *Dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

Alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea; pertanto, non è possibile fornire l'indicazione nominativa dei Beneficiari.

- b) *Nel caso delle società di "minori dimensioni ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile in quanto Moncler non è qualificabile come società "di minori dimensioni" ai sensi dell'Art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010.

- c) *Delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)*

Non vi sono categorie di dipendenti o collaboratori per le quali siano state previste caratteristiche differenziate del Piano.

RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale ed internazionale, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave e per i dipendenti per mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società.

In particolare con il Piano, in linea con quanto sopra rappresentato, Moncler intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- a) 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 nell'ambito del Codice di Corporate Governance delle società quotate;
- b) allineare gli interessi del *Top e Middle Management* a quelli degli azionisti ed investitori, in una cornice di sostenibilità e di sana e prudente gestione del rischio;
- c) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler;
- d) 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.

Le ragioni e i criteri in base ai quali la Società stabilirà il rapporto tra l'attribuzione dei Diritti Moncler e, conseguentemente, eventualmente delle Azioni, ed altri componenti

della retribuzione complessiva dei Beneficiari sono riferiti, da un lato, all'esigenza di conciliare le finalità di incentivazione e fidelizzazione per i soggetti che ricoprono ruoli chiave, al fine di mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire così ad aumentare la crescita e il successo della Società, dall'altro, a riconoscere agli interessati un beneficio complessivo allineato alle migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, come anche evidenziato dallo stesso Codice di Corporate Governance.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione dallo stesso perseguiti.

2.2 e 2.2.1 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

A ciascun Beneficiario sarà assegnata una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* applicabili al Ciclo di Attribuzione. Gli Obiettivi di *Performance* applicabili a ciascun Ciclo di Attribuzione sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ciascuno per le parti di competenza, prima dell'Attribuzione dei Diritti Moncler ai Beneficiari.

In particolare, gli Obiettivi di *Performance* sono determinati sulla base dei seguenti indicatori: (i) *Net Income*, (ii) *Free Cash Flow* e (iii) ESG (collettivamente, i "KPI" o gli "Indicatori") e sono espressi dal rapporto tra i KPI realizzati rispetto ai KPI indicati come target nel *Vesting Period* di riferimento (i "KPI Target").

Si ricorda che l'Indicatore ESG indica l'indicatore di *performance* di Moncler in ambito sostenibilità definito rispetto ai seguenti 3 obiettivi:

- (i) *Climate Change: carbon neutrality* delle sedi del Gruppo raggiunta attraverso il 100% di energia proveniente da fonti rinnovabili, il 90% di veicoli del parco auto aziendale a basse emissioni e compensazione delle emissioni residuali non evitabili;
- (ii) *Circular economy*: 25% del nylon utilizzato nelle collezioni 2024 sostenibile;
- (iii) *Diversity, Equity & Inclusion*: ottenimento della certificazione *Equal Pay* per il perimetro *Headquarter* Moncler.

Inoltre, ai fini dell'*over-performance*, è previsto il conseguimento di un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di *rating* ESG tra cui S&P Global, CDP, MSCI o Sustainalytics. 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.

La verifica del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione di Moncler, (i) con riferimento agli Indicatori *Net Income* e *Free Cash Flow*, previa valutazione del Comitato per la Remunerazione e a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento di ciascun Ciclo di Attribuzione, mentre (ii) con riferimento all'Indicatore ESG, previa valutazione del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e a seguito dell'approvazione della dichiarazione non finanziaria consolidata relativa all'ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento di ciascun Ciclo di Attribuzione. Inoltre, il raggiungimento degli obiettivi di cui all'Indicatore ESG dovrà essere verificato e confermato dal rilascio, da parte di un soggetto terzo indipendente nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

che agirà in qualità di revisore esterno (l'“**Advisor**”), di una *assurance letter* al termine di ciascun Ciclo di Attribuzione.

Le informazioni circa l'attuazione del Piano saranno rese disponibili al pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nel caso di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* minimi nel corso del *Vesting Period*, i Diritti Moncler si dovranno considerare a tutti gli effetti estinti.

In caso di conseguimento da parte del Gruppo Moncler, al termine del *Vesting Period*, di KPI inferiori ovvero superiori ai KPI Target, il numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario sarà ridotto ovvero incrementato in misura proporzionale ai Diritti Moncler allo stesso attribuiti come indicato nella tabella che segue:

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 (Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay) nel periodo di riferimento	Raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi ESG (Carbon neutrality, nylon sostenibile e certificazione Equal Pay) nel periodo di riferimento e ottenimento di un'alta valutazione della performance di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di rating

KPI	PESO (%)	PERFORMANCE / PAYOUT (% DI RAGGIUNGIMENTO / % DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI RISPETTO AI DIRITTI MONCLER ATTRIBUITI)		
		MINIMO (***)	KPI TARGET	MASSIMO

KPI	PESO (%)	ESG		
		MINIMO (***)	KPI TARGET	MASSIMO
Payout		80	100	120

(*) Pre IFRS 16

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

(***) Il valore minimo di *payout* è 0; l'80% corrisponde alla prima soglia di pagamento

In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, secondo i termini e le condizioni del Piano, alla Data di Assegnazione la Società si riserva il diritto di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni con la corresponsione della Somma Sostitutiva.

2.3 e 2.3.1 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero di Diritti Moncler da corrispondere a ciascun Beneficiario, previo parere del Comitato per la Remunerazione, valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di nuovo valore.

Il numero di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, considerando i seguenti elementi: (i) peso organizzativo del ruolo, (ii) *performance track* del titolare del ruolo, (iii) criticità di *retention*, (iv) *organisational fit and trust* e (v) talento e potenzialità.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione al Beneficiario a titolo gratuito di Diritti Moncler che attribuiscono il diritto a ricevere Azioni.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceverà alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione

della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'Art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 24 febbraio 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, riunitosi il 14 febbraio 2022 e, successivamente, in data 24 febbraio 2022, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano, in particolare ogni potere per approvare il Regolamento, modificarlo e/o integrarlo, individuare i Beneficiari, determinare il quantitativo di Diritti Moncler da attribuire a ciascun Beneficiario, procedere alle attribuzioni di tali Diritti Moncler ai Beneficiari, provvedere alla redazione e/o alla finalizzazione di ogni documento necessario od opportuno in relazione al Piano nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di sub-delega.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La competenza per l'amministrazione del Piano spetterà al Consiglio di Amministrazione, il quale, fatte salve le prerogative proprie dell'Assemblea, sarà da questa incaricato di sovrintendere alla gestione e all'attuazione del Piano, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, nonché dell'ausilio della Funzione *People & Organization*.

L'amministrazione del Piano sarà curata da un intermediario finanziario che opererà sulla base di specifico mandato conferito dai singoli Beneficiari anche nell'interesse e a favore di Moncler e dovrà attenersi alle disposizioni del Regolamento del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi stabiliti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ciascuno per le parti di propria competenza, è l'organo competente ad apportare modifiche al Piano, al relativo Regolamento ed ai documenti a questo connessi.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* e fatto salvo quanto indicato nel Regolamento del Piano, all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, qualora siano soddisfatte le condizioni previste dal Regolamento del Piano.

A servizio del Piano verranno utilizzate azioni proprie oggetto di acquisto a fronte di autorizzazione assembleare di cui all'Art. 2357 del Codice Civile concessa di volta in volta dall'Assemblea.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi e per gli effetti dell'Art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione e preliminarmente condivise con il Comitato per la Remunerazione. La proposta di adozione del Piano è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione con l'astensione degli Amministratori Esecutivi in ragione della loro potenziale inclusione tra i Beneficiari per essere poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata il 21 aprile 2022.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'Art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo il Piano non è stato ancora approvato dall'Assemblea.

3.7 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea.

3.8 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'Art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014

La struttura del Piano, le condizioni e le modalità di attribuzione dei Diritti Moncler, allo stato non fanno ritenere che l'attribuzione possa essere influenzata dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'Art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014 (il "Regolamento MAR"), fermo restando che la procedura di assegnazione dei Diritti Moncler e delle Azioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società e dei divieti di operare nei c.d. *closed periods* ai sensi dell'Art 19, comma 11, del Regolamento MAR.

CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* indicati al precedente Paragrafo 2.2., all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito,

qualora siano soddisfatte le condizioni previste dal Regolamento del Piano.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano prevede uno o più Cicli di Attribuzione, fino ad un massimo di tre, ciascuno composto:

- a) dall'attribuzione ai Beneficiari dei Diritti Moncler da effettuarsi in ciascun esercizio entro il 30 giugno;
- b) dal *Vesting Period*;
- c) dall'eventuale assegnazione delle Azioni da effettuarsi alla Data di Assegnazione,

nonché dal periodo nel corso del quale i Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 24 mesi dalla Data di Assegnazione, una parte delle Azioni assegnate (ai sensi dell'Impegno di Indisponibilità descritto al successivo Paragrafo 4.6).

4.3 Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 4.2.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Si stima che, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a circa 2.000.000.

Il Piano non prevede un numero massimo di Azioni da attribuire in un anno fiscale.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli Paragrafi del presente Documento Informativo. In particolare, alla Data di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione determinerà, previo parere del Comitato per la Remunerazione e con l'astensione degli Amministratori Esecutivi inclusi tra i Beneficiari, il numero di Diritti Moncler da corrispondere a ciascun Beneficiario secondo i criteri indicati al precedente Paragrafo 2.3.

L'attribuzione dei Diritti Moncler ai Beneficiari è gratuita, non è subordinata al raggiungimento di obiettivi di *performance* né è correlata ad altre variabili chiave. A ciascun Beneficiario potranno essere assegnate le Azioni a condizione che siano raggiunti gli Obiettivi di *Performance* specificati nel precedente Paragrafo 2.2.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

I Diritti Moncler e tutti i diritti in essi incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili per atto tra vivi e non negoziabili e quindi impignorabili e non utilizzabili a

fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei Beneficiari nei confronti di Moncler ovvero di terzi.

I Beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, avranno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente: (i) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato (per il Presidente e CEO e gli Amministratori Esecutivi); e (ii) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione (per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni. Tali Azioni saranno soggette ad un vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione (l'“Impegno di Indisponibilità”).

I Beneficiari Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai quali siano state attribuite Somme Sostitutive avranno l'obbligo di reinvestire quest'ultime in Azioni della Società che saranno assoggettate all'Impegno di Indisponibilità qui previsto, decorrente dalla data di acquisto delle Azioni.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile, in quanto non sono previste condizioni risolutive nel caso in cui il Beneficiario effettui operazioni di *hedging*.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'attribuzione ai Beneficiari dei 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 e/o di lavoro subordinato e/o di lavoro autonomo e/o di collaborazione e/o di consulenza con Moncler o una delle Società Controllate (il “Rapporto”).

Il Regolamento del Piano stabilirà, con riferimento alle diverse tipologie di Rapporto (distinguendo tra: (i) rapporto di lavoro subordinato, (ii) rapporto di amministrazione e (iii) rapporto di collaborazione, di lavoro autonomo o di consulenza), i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione dello stesso, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

Il Regolamento del Piano 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 o delle Società Controllate, 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 del Piano, 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 o dalle Società Controllate per eventuali danni e/o pregiudizi

subiti dai Beneficiari.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato in altri Paragrafi del presente Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli Artt. 2357 e ss. Cod. Civ.

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Il Piano prevede clausole di revoca e restituzione (c.d. clausole di *claw back*), che troveranno applicazione nei casi in cui, secondo i termini e le condizioni di cui al Regolamento del Piano, risulti che gli Obiettivi di *Performance*:

- (i) siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati;
- (ii) sia stato accertato a carico del Beneficiario interessato un comportamento fraudolento o gravemente colposo a danno della Società ovvero lesivo degli interessi della stessa.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'Art. 2358 Cod. Civ.

Non applicabile, in quanto il Piano prevede l'attribuzione gratuita di Diritti Moncler.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea degli azionisti della Società e, conseguentemente, non sono ancora stati individuati i Beneficiari e il numero di Azioni da attribuire ai medesimi.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Il Piano non comporta effetti diluitivi sul capitale sociale di Moncler in quanto, essendo servito da azioni proprie, non prevede l'emissione di nuove azioni.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni oggetto di assegnazione hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni. Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto.

4.15 Nel caso in cui le Azioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore loro attribuibile

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sull'EXM.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascun Diritto Moncler

Ogni Diritto Moncler dà diritto all'assegnazione di un'Azione.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione

Non applicabile in quanto il Piano comporta l'assegnazione gratuita di Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

4.20 Motivazioni della differenza del prezzo di esercizio rispetto al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19 (*fair market value*)

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile, in quanto le Azioni sono negoziate sull'EXM.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

In caso di eventi, operazioni o circostanze straordinarie e/o imprevedibili riguardanti Moncler o il Gruppo, nonché di modifiche legislative o regolamentari, variazioni delle condizioni macroeconomiche, modifiche ai piani strategici, o di altri eventi suscettibili di influire sulla Società, sul Gruppo, sugli Obiettivi di *Performance*, sulle Azioni o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ciascuno per quanto di propria competenza, avrà la facoltà di apportare al Piano, al relativo Regolamento ed ai documenti a questo connessi, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile – i contenuti essenziali del Piano nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti.

Inoltre, al ricorrere, prima della Data di Assegnazione, di taluni eventi straordinari (cambio di controllo, promozione di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle Azioni di Moncler, revoca dalla quotazione delle Azioni di Moncler dall'EXM (*delisting*)),

i Beneficiari del Piano 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* secondo i termini e le condizioni di dettaglio previste dal Regolamento del Piano.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari

La Tabella prevista dal Paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà dettagliata al momento dell'assegnazione delle Azioni e, di volta in volta aggiornata, nella fase di attuazione del Piano ai sensi dell'Art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.