



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 1763158*

**Relazione illustrativa degli amministratori sul quarto argomento all'ordine
del giorno di parte ordinaria dell'assemblea convocata in sede ordinaria e
straordinaria per il giorno 23 aprile 2015, in unica convocazione**

Argomento n. 4 all'ordine del giorno di parte ordinaria – Piano di Stock Option avente ad oggetto azioni ordinarie di Moncler S.p.A. denominato “Piano di Performance Stock Option 2015”, riservato agli amministratori con deleghe, ai dipendenti e ai collaboratori di Moncler S.p.A. e delle società da questa controllate; delibere inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato in assemblea ordinaria per sottoporre alla vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**”), un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “Piano di Performance Stock Option 2015” (il “**Piano**”) riservato ad amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti, collaboratori e consulenti di Moncler S.p.A. (“**Moncler**” o la “**Società**”) e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del Testo Unico della Finanza (le “**Società Controllate**”), da attuarsi mediante assegnazione gratuita di opzioni valide per la sottoscrizione di azioni ordinarie di Moncler di nuova emissione rivenienti da un aumento di capitale a pagamento, scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 4, secondo periodo, cod. civ, per un importo complessivo, di massimi Euro 509.645, mediante emissione di massime n. 2.548.225 azioni, riservato ai beneficiari del "Piano di Performance Stock Option 2015".

La proposta di aumento di capitale a servizio del Piano, illustrata da apposita relazione redatta ai sensi dell'art. 72 del Regolamento Consob 11971/1999 e successive modifiche (di seguito il “Regolamento Emittenti”), sarà sottoposta all'esame e all'approvazione dell'Assemblea della Società in sede straordinaria (di seguito l'“Assemblea Straordinaria”). I termini e le condizioni relativi all'aumento di capitale a servizio del Piano sono illustrati da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A, del regolamento in materia di

emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”) che verrà messa a disposizione del pubblico mediante pubblicazione sul sito *Internet* della Società www.monclergroup.com, nella Sezione “*Governance / Assemblea degli Azionisti*” nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it almeno 21 giorni prima della data prevista per l’Assemblea. Per maggiori informazioni sull’aumento di capitale a servizio del Piano si rinvia a tali documenti e a quanto sinteticamente illustrato nel successivo punto 2.

Il documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell’articolo 84-*bis* e dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e sarà consultabile sul sito *Internet* della Società www.monclergroup.com, nella Sezione “*Governance / Assemblea degli Azionisti*” nonché presso il meccanismo di stoccaggio www.1info.it, unitamente alla presente relazione.

1) Ragioni che motivano l’adozione del Piano

I piani di remunerazione basati su azioni, secondo le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, costituiscono 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.

L’adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, il cui art. 6 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l’allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l’obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

2) Oggetto e modalità di attuazione del Piano

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari indicati nel successivo Paragrafo 3 di opzioni (le “**Opzioni**”) che attribuiscono il diritto di sottoscrivere le azioni ordinarie nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria per ogni n. 1 (una) Opzione esercitata. Il Piano prevede l'assegnazione di massime complessive 2.548.225 Opzioni.

Il prezzo di esercizio delle azioni sarà determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle azioni della Società sul MTA nei trenta giorni precedenti la Data di Attribuzione delle Opzioni ai beneficiari.

La Società metterà a disposizione del beneficiario le azioni ordinarie al medesimo spettanti a seguito dell'esercizio delle Opzioni nei termini e con le modalità che saranno stabilite nel regolamento del Piano.

Le azioni ordinarie della Società sottoscritte dal beneficiario a seguito dell'esercizio delle Opzioni avranno godimento pari a quello delle azioni ordinarie della Società alla data dell'emissione e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Per maggiori dettagli sul Piano, si rinvia al documento informativo sul Piano, redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

3) Destinatari del Piano

Il Piano è riservato agli Amministratori Esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti, e/o ai collaboratori e/o ai consulenti di Moncler e delle Controllate, individuati dagli organi preposti all'attuazione del Piano, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (i “**Beneficiari**”).

Il numero di Opzioni da attribuire a ciascun Beneficiario è definito valutando l'importanza strategica di ciascun Beneficiario in funzione della creazione di nuovo valore, 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*; (v) *succession Planning*; (vi) Talento e potenzialità.

4) Modalità e clausole di attuazione del Piano, con particolare riferimento alla sua durata e alle condizioni per l'esercizio delle Opzioni

Il Piano ha durata fino al 30 giugno 2022 e prevede un *vesting period* di tre anni per le Opzioni assegnate ai Beneficiari. Ciascun Beneficiario potrà esercitare le Opzioni attribuite a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato di Moncler (l'“**EBITDA**”).

In particolare, per il primo Ciclo di Attribuzione, il Consiglio di Amministrazione di Moncler in data 4 marzo 2015, ha provveduto all'approvazione del *business plan* per il periodo 2015-2017 rispetto al quale andranno verificati gli obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato di Moncler dell'ultimo esercizio del triennio 2015-2017.

Il Piano prevede che i Beneficiari non possano esercitare le Opzioni nei trenta giorni che precedono la riunione del Consiglio di Amministrazione di approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato, della relazione finanziaria semestrale e di ciascun resoconto intermedio di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco dell'esercizio delle Opzioni con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei Beneficiari.

Quale condizione per beneficiare del Piano, quest'ultimo prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro dipendente, a tempo determinato o indeterminato, ovvero di un rapporto di collaborazione, inclusivo dei rapporti di consulenza, ovvero di un rapporto di amministrazione con deleghe fra il Beneficiario e la Società o una Società Controllata (il “**Rapporto**”). La cessazione del Rapporto incide sull'esercizio delle Opzioni, determinando, nelle ipotesi contemplate dal Piano, l'estinzione delle Opzioni stesse.

Il Piano prevede inoltre la facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni qualora si

verifichi un cambio di controllo, inteso come il caso in cui (i) Remo Ruffini cessi di detenere, direttamente o indirettamente, una partecipazione almeno pari al 16% del capitale sociale di Moncler avente diritto di voto in assemblea ordinaria e straordinaria della stessa; ovvero (ii) la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Moncler sia eletta sulla base di una lista presentata da un socio diverso da Ruffini Partecipazioni S.r.l. (il “**Cambio di Controllo**”).

5) Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei Lavoratori di cui all'art. 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.

6) Criteri di determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni a servizio del Piano di Stock Option Top Management

Il Piano di Stock Option prevede che il prezzo di esercizio di ciascuna Opzione sia determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni della Società sul MTA nei trenta giorni precedenti la Data di Attribuzione delle Opzioni ai Beneficiari.

7) Limiti al trasferimento delle Opzioni

Le Opzioni e tutti i diritti ad esse incorporati sono strettamente personali, nominativi, intransferibili e non negoziabili (fatta salva la trasmissibilità *mortis causa*, nei limiti stabiliti dal Piano) e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti da ciascuno dei beneficiari nei confronti di Moncler ovvero di terzi.

Il Piano prevede clausole di c.d. *claw back*. Nei casi in cui, entro il termine di 3 anni dalla Data Iniziale di Esercizio, risulti che gli Obiettivi di performance siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati cui si siano rivelati

manifestamente errati ovvero sia accertato, a carico del Beneficiario, uno dei seguenti fatti:

- comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno della Società,
- violazione degli obblighi di fedeltà,
- comportamenti del Beneficiario da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per la Società,

il Consiglio di Amministrazione, si riserva di ottenere:

- la revoca delle Opzioni e/o la restituzione delle Azioni, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente al Prezzo di Esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'Esercizio delle Opzioni ovvero,
- qualora le Azioni fossero già state vendute, la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente al Prezzo di Esercizio delle Opzioni e agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'Esercizio delle Opzioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario.

Inoltre il Piano prevede l'obbligo per i beneficiari che siano amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategica di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di esercizio, un numero di azioni almeno pari al 20% delle azioni sottoscritte per effetto dell'esercizio delle opzioni, al netto delle azioni cedibili per il pagamento (i) del prezzo di esercizio delle Opzioni nonché (ii) degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'esercizio delle opzioni. I beneficiari che siano amministratori esecutivi avranno comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra indicato, di detenere continuativamente fino alla scadenza del mandato una quota almeno pari al 50% delle azioni oggetto dell'impegno di indisponibilità di cui al presente articolo esercitate.

* * *

Signori Azionisti,

alla luce di quanto sopra illustrato, Vi invitiamo ad assumere le seguenti deliberazioni:

“L’Assemblea di Moncler S.p.A.”

- *esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione, predisposta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato;*
- *esaminato il documento informativo predisposto ai sensi dell’art. 84-bis del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato*

delibera

- (i) *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del d. lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, l’adozione del piano di stock option denominato “**Piano di Performance Stock Option 2015**” avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo sul Piano;*
- (ii) *di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al “**Piano di Performance Stock Option 2015**”, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per predisporre, adottare il regolamento di attuazione del piano, nonché modificarlo e/o integrarlo, individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di opzioni da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai beneficiari, determinare il prezzo di esercizio, 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 delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all’esecuzione e applicazione del piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione, fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all’assegnazione delle opzioni al Presidente quale beneficiario (come ogni altra decisione relativa e/o attinente alla gestione e/o attuazione del piano nei suoi confronti) resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione;*
- (iii) *di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ogni potere, con facoltà di subdelega, per espletare gli adempimenti legislativi e regolamentari conseguenti alle adottate deliberazioni.”*

* * *

Milano, 4 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, Remo Ruffini