



**MONCLER S.p.A.**

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

**Relazione illustrativa degli amministratori sulle materie all'ordine del giorno dell'assemblea convocata  
in sede ordinaria per il giorno 28 febbraio 2014, in unica convocazione.**

1. **Piano di Stock Option avente ad oggetto azioni ordinarie di Moncler S.p.A. denominato “Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management e Key People”, 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 Stock Option 2014-2018 Top Management e Key People” (il “**Piano di Stock Option Top Management**”) riservato agli amministratori con deleghe, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, 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, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. ai sensi dell'art. 2441, quinto, sesto e ottavo comma, del codice civile.

L'aumento di capitale sociale a servizio del Piano di Stock Option Top Management verrà realizzato mediante esercizio parziale della delega conferita dall'assemblea del 1 ottobre 2013, nel contesto della procedura di quotazione delle azioni ordinarie di Moncler sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana, che ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, la facoltà di aumentare il capitale sociale della Società in una o più volte entro il termine massimo di cinque anni dalla data di efficacia della delibera, stabilita nella data di inizio delle negoziazioni delle azioni sul Mercato Telematico Azionario, avvenuto il 16 dicembre 2013, per un importo massimo di nominali Euro 1.500.000,00, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quinto e ottavo comma, del codice civile, al servizio di uno o più piani di incentivazione a favore di amministratori, dipendenti e collaboratori della Società e/o delle società da essa controllate da approvarsi dall'assemblea dei soci (la “**Delega**”).

La Delega verrà esercitata subordinatamente e quanto prima in esito all'approvazione del Piano di Stock Option Top Management da parte dell'Assemblea ed è illustrata da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell'art. 72 e dell'Allegato 3A, Schemi 2 e 3, 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 nei termini di legge mediante pubblicazione sul sito *Internet* della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione “*Governance>Assemblea degli Azionisti*” almeno 21 giorni prima della data prevista per l'Assemblea, unitamente al parere di congruità sul prezzo di emissione delle azioni rilasciato da KPMG S.p.A., incaricata della revisione legale dei conti di Moncler, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2443 e 2441, sesto comma, del codice civile e dell'art. 72 del Regolamento Emittenti. 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 sul Piano di Stock Option Top Management, redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e all'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e sarà consultabile sul sito Internet della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance>Assemblea degli Azionisti", unitamente alla presente relazione.

## **1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano di Stock Option Top Management**

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.

Tali obiettivi sono alla base della proposta di adozione del Piano di Stock Option Top Management che si propone di adottare anche per dare un riconoscimento alle *key person*, ai dipendenti e collaboratori della Società e delle Società Controllate per gli sforzi profusi per la crescita del Gruppo negli ultimi anni, culminata con il successo della procedura di quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario nel cui contesto si colloca il Piano.

## **2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano di Stock Option Top Management**

Il Piano di Stock Option Top Management prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari indicati nel successivo Paragrafo 3 di opzioni (le "**Opzioni Piano Top Management**") che attribuiscono il diritto di sottoscrivere le azioni ordinarie nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria per ogni n. 1 (una) Opzione Piano Top Management esercitata, ad un prezzo pari a Euro 10,20. Il Piano di Stock Option Top Management prevede l'assegnazione di massime complessive 5.030.000 Opzioni Piano Top Management.

A servizio dell'esecuzione del Piano di Stock Option Top Management, come indicato in premessa, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente all'approvazione del Piano di Stock Option Top Management da parte dell'Assemblea, eserciterà parzialmente la Delega, aumentando il capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, entro il termine ultimo del 15 ottobre 2018, per un importo di massimi nominali Euro 1.006.000, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art. 2441, commi quinto, sesto e ottavo, del codice civile, mediante emissione di massime n. 5.030.000 azioni ordinarie Moncler di nuova emissione, prive di indicazione del valore nominale espresso, aventi le medesime caratteristiche di quelle in circolazione alla data di emissione, con

godimento regolare, da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del Piano di Stock Option Top Management a un prezzo di sottoscrizione pari a Euro 10,20 per azione.

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

Le azioni ordinarie della Società attribuite al beneficiario a seguito dell'esercizio delle Opzioni Piano Top Management 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.

Il Piano di Stock Option Top Management 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.

### **3. Destinatari del Piano di Stock Option Top Management**

Il Piano di Stock Option Top Management è riservato agli amministratori con deleghe, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle Società Controllate, che assumono un ruolo chiave, nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi strategici di Moncler, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

In particolare, il numero di Opzioni Piano Top Management da attribuire a ciascun beneficiario sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e 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*; (v) *succession planning*; e (vi) talento e potenzialità.

### **4. Durata del piano di Stock Option Top Management e condizioni per l'esercizio delle Opzioni Piano Top Management**

Il Piano ha durata fino al 30 settembre 2018 e prevede un *vesting period* per le Opzioni Piano Top Management assegnate ai beneficiari. Ciascun beneficiario potrà esercitare le Opzioni Piano Top Management attribuite a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato di Moncler, definito come il risultato operativo al lordo degli ammortamenti e dei ricavi e costi non ricorrenti, così come risultanti dal bilancio consolidato di Moncler, afferente ciascun esercizio sociale, con l'esclusione dell'eventuale costo relativo agli effetti economici derivanti dall'iscrizione di piani di *stock option* ai sensi del IFRS 2 (l'“EBITDA”).

In particolare, il *business plan* per il periodo 2014-2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler in data 26 settembre 2013, stabilisce gli obiettivi di performance connessi all'EBITDA nel 2016 come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio che rappresenteranno il parametro per individuare la percentuale di Opzioni esercitabili dai Beneficiari con riferimento a ciascun ciclo di attribuzione (gli “**Obiettivi Piano Top Management**”). In particolare, si prevede un Obiettivo Piano Top Management minimo pari

all'85% dell'EBITDA raggiunto nell'esercizio 2016, al di sotto del quale le Opzioni Piano Top Management decadranno e si dovranno considerare a tutti gli affetti estinte.

Il Piano di Stock Option Top Management prevede che i beneficiari non possano esercitare le Opzioni Piano Top Management:

- nei quindici giorni che precedono le riunioni del Consiglio di Amministrazione di approvazione dei resoconti intermedi di gestione;
- nei trenta giorni che precedono le riunioni del Consiglio di Amministrazione di approvazione della relazione finanziaria semestrale e del progetto di bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco dell'esercizio delle Opzioni Piano Top Management con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei beneficiari.

Quale condizione per beneficiare del Piano di Stock Option Top Management, 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, nelle ipotesi contemplate dal Piano, del Rapporto incide sull'esercizio delle Opzioni, determinandone la cessazione.

Il Piano di Stock Option Top Management prevede inoltre la facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni Top Management 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. Criteri di determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni a servizio del Piano di Stock Option Top Management**

Il Piano di Stock Option Top Management prevede un prezzo di esercizio di ciascuna Opzione Piano Top Management pari a Euro 10,20. Il prezzo di esercizio e, conseguentemente, il prezzo di emissione delle azioni ordinarie di Moncler di nuova emissione oggetto dell'aumento di capitale a servizio del Piano di Stock Option Top Management, pari anch'esso Euro 10,20 per azione, corrisponde al prezzo di offerta delle azioni ordinarie Moncler nell'offerta di vendita funzionale alla quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario svolta fra il 28 novembre 2013 e l'11 dicembre 2013, in esito alla quale, a far data dal 16 dicembre 2013, le azioni ordinarie Moncler sono quotate e negoziate sul Mercato Telematico Azionario ed è quindi divenuta efficace la delibera di delega ad aumentare il capitale sociale a servizio di piani di incentivazione conferita al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 1 ottobre 2013. La definizione del prezzo è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai criteri stabiliti dalla legge e dall'Assemblea del 1 ottobre 2013, in

considerazione delle finalità del Piano di Stock Option Top Management, funzionale alla procedura di quotazione delle azioni ordinarie della Società, in base al valore del patrimonio netto della Società, tenendo conto che il prezzo di collocamento delle azioni rappresenta adeguatamente il valore di mercato delle azioni. Esso è stato infatti determinato nel contesto della procedura di offerta di vendita, destinata ad investitori istituzionali ed al pubblico indistinto, funzionale alla quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario, volta, fra l'altro ad assicurare (i) la dialettica nella definizione del valore di mercato delle azioni tra il mercato (i.e. gli investitori istituzionali acquirenti nel contesto dell'offerta) e i proponenti l'investimento (i.e. nel caso di specie gli azionisti venditori), nonché (ii) la trasparenza e tutela degli investitori. Si è altresì considerato che i diversi valori di quotazione delle azioni registrati nel limitato periodo di loro negoziazione sul Mercato Telematico Azionario, sul quale le stesse negoziate da poco più di un mese, risentono di fenomeni di volatilità e instabilità tipicamente connessi anche alla stessa recente quotazione che non consentono di ritenere adeguato il riferimento a tali valori.

## **6. Limiti al trasferimento delle Opzioni Piano Top Management**

Le Opzioni Piano Top Management e tutti i diritti ad esse incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili 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.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle azioni della Società sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni Piano Top Management.

\* \* \*

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 Stock Option 2014 – 2018 Top Management e Key People” avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo sul Piano (allegati sotto le lettere “A” e “B”);*

*(ii) di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al “Piano di Stock Option 2014 – 2018 Top Management e Key People”, 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, 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.”*

\* \* \*

## **2. Piano di Stock Option avente ad oggetto azioni ordinarie di Moncler S.p.A. denominato “Piano di Stock Option 2014-2018 Strutture Corporate Italia”, riservato ai dipendenti di Moncler S.p.A. e delle società italiane 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 Testo Unico della Finanza, un piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “Piano di Stock Option 2014-2018 Strutture Corporate Italia” (il “**Piano di Stock Option Dipendenti**”) riservato ai dipendenti delle Strutture Corporate Italia di Moncler e delle società di diritto italiano da questa controllate ai sensi dell’art. 93 del Testo Unico della Finanza (le “**Società Controllate Italiane**”), 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, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell’art. ai sensi dell’art. 2441, quinto, sesto e ottavo comma, del codice civile.

L’aumento di capitale sociale a servizio del Piano di Stock Option Dipendenti verrà realizzato mediante esercizio parziale della Delega.

La Delega verrà esercitata subordinatamente all’approvazione del Piano di Stock Option Dipendenti da parte dell’Assemblea ed è illustrata da apposita relazione illustrativa predisposta ai sensi dell’art. 72 e dell’Allegato 3A, Schemi 2 e 3, del Regolamento Emittenti che verrà messa a disposizione del pubblico nei termini di legge mediante pubblicazione sul sito *Internet* della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione “*Governance>Assemblea degli Azionisti?*” almeno 21 giorni prima della data prevista per l’Assemblea, unitamente al parere di congruità sul prezzo di emissione delle azioni rilasciato da KPMG S.p.A., incaricata della revisione legale dei conti di Moncler, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2443 e 2441, sesto comma, del codice civile

e dell'art. 72 del Regolamento Emittenti. Per maggiori informazioni sull'aumento di capitale a servizio del Piano di Stock Option Dipendenti si rinvia a tali documenti e a quanto sinteticamente illustrato nel successivo punto 2.

Il documento informativo sul Piano di Stock Option Dipendenti, redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* e all'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti, sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge e sarà consultabile sul sito Internet della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance>Assemblea degli Azionisti", unitamente alla presente relazione.

## **1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano di Stock Option Dipendenti**

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 dipendenti al fine di mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire ad aumentare la crescita e il successo delle società.

Tali obiettivi sono alla base della proposta di adozione del Piano di Stock Option Dipendenti che si propone di adottare anche per dare un riconoscimento ai dipendenti della Società e delle Società Controllate Italiane per gli sforzi profusi per la crescita del Gruppo negli ultimi anni, culminata con il successo della procedura di quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario nel cui contesto si colloca il Piano.

## **2. Oggetto e modalità di attuazione del Piano di Stock Option Dipendenti**

Il Piano di Stock Option Dipendenti prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari indicati nel successivo Paragrafo 3, di opzioni (le "**Opzioni Piano Dipendenti**") che attribuiscono il diritto di sottoscrivere le azioni ordinarie, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria per ogni n. 1 (una) Opzione esercitata, ad un prezzo pari a Euro 10,20.

Il Piano di Stock Option Dipendenti prevede l'assegnazione di massime complessive 525.000 Opzioni Piano Dipendenti.

A servizio dell'esecuzione del Piano di Stock Option Dipendenti, come indicato in premessa, il Consiglio di Amministrazione, subordinatamente e quanto prima in esito all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, eserciterà parzialmente la Delega, aumentando il capitale sociale, a pagamento e in via scindibile, entro il termine ultimo del 15 ottobre 2018, per un importo di massimi nominali Euro 105.000, con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art. 2441, commi quinto, sesto e ottavo, del codice civile, mediante emissione di massime n. 525.000 azioni ordinarie Moncler di nuova emissione, prive di indicazione del valore nominale espresso, aventi le medesime caratteristiche di quelle in circolazione alla data di emissione, con godimento regolare, da riservare in sottoscrizione ai beneficiari del Piano di Stock Option Dipendenti a un prezzo di sottoscrizione pari a Euro 10,20 per azione.

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

Le azioni ordinarie della Società attribuite al beneficiario a seguito dell'esercizio delle Opzioni Piano Dipendenti 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.

Il Piano di Stock Option Dipendenti 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.

### **3. Destinatari del Piano di Stock Option Dipendenti**

Il Piano di Stock Option Dipendenti è riservato ai dipendenti delle Strutture Corporate Italia di Moncler e delle Società Controllate Italiane, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Si segnala che le Strutture Corporate Italia sono costituite dalle due sedi di Trebaseleghe in via Venezia, n. 1 e Via del Lavoro nn. 7-13-21, dalla sede di Milano in via Stendhal, nn. 45-47, dalla sede di Castel San Giovanni (PC) – Z.I. SS 412, in via Dogana Po n. 2/A e dallo *showroom* di Roma in via Margutta, n. 3.

Il numero di Opzioni Piano Dipendenti da attribuire a ciascun beneficiario sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, valutando l'apporto alla realizzazione della strategia e al conseguimento degli obiettivi di creazione di nuovo valore e in considerazione della centralità delle attività svolte presso le Strutture Corporate Italia.

### **4. Durata del Piano di Stock Option Dipendenti e condizioni per l'esercizio delle Opzioni Piano Dipendenti**

Il Piano ha durata fino al 30 settembre 2018 e prevede un *vesting period* per le Opzioni Piano Dipendenti assegnate ai beneficiari.

Ciascun beneficiario potrà esercitare le Opzioni attribuite in tre *tranche*, a condizione che siano raggiunti gli specifici obiettivi di performance connessi all'EBITDA. In particolare, il *business plan* per il periodo 2014-2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler in data 26 settembre 2013, stabilisce gli obiettivi di performance connessi all'EBITDA per ciascuno degli anni del periodo 2014-2016 come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tali esercizi, che rappresenteranno il parametro per individuare la percentuale di Opzioni esercitabili dai Beneficiari con riferimento a ciascun ciclo di attribuzione (gli "**Obiettivi Piano Dipendenti**"). Si prevede un Obiettivo Piano Dipendenti minimo determinato nell'85% dell'EBITDA pari al 85% dell'EBITDA raggiunto in ciascuno degli anni ricompresi nel periodo 2014-2016, al di sotto del quale le Opzioni Piano Dipendenti decadranno e si dovranno considerare a tutti gli effetti estinte.

Il Piano prevede che i beneficiari non possano esercitare le Opzioni Piano Dipendenti:

- nei quindici giorni che precedono le riunioni del Consiglio di Amministrazione di approvazione dei resoconti intermedi di gestione;

- nei trenta giorni che precedono le riunioni del Consiglio di Amministrazione di approvazione della relazione finanziaria semestrale e del progetto di bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre prevedere ulteriori periodi di blocco dell'esercizio delle Opzioni Piano Dipendenti con riferimento a tutti ovvero solo ad alcuni dei beneficiari.

Quale condizione per beneficiare del Piano di Stock Option Dipendenti, quest'ultimo prevede l'esistenza e il mantenimento di un rapporto di lavoro dipendente, a tempo indeterminato e l'impiego presso una delle Strutture Corporate Italia. La cessazione, nelle ipotesi contemplate dal Piano di Stock Option Dipendenti, del rapporto di lavoro incide sull'esercizio delle Opzioni Piano Dipendenti, determinandone la cessazione.

Il Piano di Stock Option Dipendenti prevede inoltre la facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni Piano Dipendenti qualora si verifichi un Cambio di Controllo.

## **7. Criteri di determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni a servizio del Piano di Stock Option Dipendenti**

Il Piano di Stock Option Dipendenti prevede un prezzo di esercizio di ciascuna Opzione Piano Dipendenti pari a Euro 10,20. Il prezzo di esercizio e, conseguentemente, il prezzo di emissione delle azioni ordinarie di Moncler di nuova emissione oggetto dell'aumento di capitale a servizio del Piano di Stock Option Dipendenti, pari anch'esso Euro 10,20 per azione, corrisponde al prezzo di offerta delle azioni ordinarie Moncler nell'offerta di vendita funzionale alla quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario svolta fra il 28 novembre 2013 e l'11 dicembre 2013, in esito alla quale, a far data dal 16 dicembre 2013, le azioni ordinarie Moncler sono quotate e negoziate sul Mercato Telematico Azionario ed è quindi divenuta efficace la delibera di delega ad aumentare il capitale sociale a servizio di piani di incentivazione conferita al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 1 ottobre 2013. La definizione del prezzo è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai criteri stabiliti dalla legge e dall'Assemblea del 1 ottobre 2013, in considerazione delle finalità del Piano, funzionale alla procedura di quotazione delle azioni ordinarie della Società, in base al valore del patrimonio netto della Società, tenendo conto che il prezzo di collocamento delle azioni rappresenta adeguatamente il valore di mercato delle azioni. Esso è stato infatti determinato nel contesto della procedura di offerta di vendita, destinata ad investitori istituzionali ed al pubblico indistinto, funzionale alla quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario, volta, fra l'altro ad assicurare (i) la dialettica nella definizione del valore di mercato delle azioni tra il mercato (i.e. gli investitori istituzionali acquirenti nel contesto dell'offerta) e i proponenti l'investimento (i.e. nel caso di specie gli azionisti venditori), nonché (ii) la trasparenza e tutela degli investitori. Si è altresì considerato che i diversi valori di quotazione delle azioni registrati nel limitato periodo di loro negoziazione sul Mercato Telematico Azionario, sul quale le stesse negoziate da poco più di un mese, risentono di fenomeni di volatilità e instabilità tipicamente connessi anche alla stessa recente quotazione che non consentono di ritenere adeguato il riferimento a tali valori.

## 5. Limiti al trasferimento delle Opzioni Piano Dipendenti

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

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle azioni della Società sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni Piano Dipendenti.

\* \* \*

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 Stock Option 2014 – 2018 Strutture Corporate Italia” avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e nel documento informativo sul Piano (allegati sotto le lettere “C” e “D”);*

*(ii) di conferire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega, ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al “Piano di Stock Option 2014 – 2018 Strutture Corporate Italia”, 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, 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 delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all’esecuzione e applicazione del piano al Presidente 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, 29 gennaio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, Remo Ruffini