

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 13 febbraio 2025

MONCLER

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE	06
PREMESSA	09

SEZIONE I POLITICA DI REMUNERAZIONE

1	EXECUTIVE SUMMARY	12
2	FINALITÀ, PRINCIPI GENERALI E DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	20
3	LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	21
4	REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DRS	24
5	REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	37
6	REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	37
7	DEROGHE	38

SEZIONE II COMPENSI CORRISPOSTI

1	INTRODUZIONE	42
2	PAY MIX	43
3	CONSUNTIVAZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE	43
4	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	48
5	COLLEGIO SINDACALE	48
6	VARIAZIONE COMPENSI	49
	TABELLE	52





LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Azionisti,

è con soddisfazione che vi presento, in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler, a nome del Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024.

Nell'anno appena concluso, il panorama globale ha continuato ad essere caratterizzato da tensioni geopolitiche e grande volatilità dei mercati: in un contesto macroeconomico particolarmente incerto e complesso il cui impatto sul settore *Luxury* è stato marcatamente sentito a livello internazionale, Moncler è rimasta concentrata sulla propria strategia orientata al lungo termine, consentendo al Gruppo di conseguire gli obiettivi di crescita prefissati. Ciò, non solo è dimostrazione di grande resilienza da parte del Gruppo, ma fa sì che i risultati raggiunti abbiano un valore ancora più importante per tutti gli stakeholder. Il merito di questo risultato va attribuito al *Top Management* e a tutte le persone del Gruppo Moncler. La capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse continua ad essere un obiettivo di primaria importanza. Per tale ragione, i principi di meritocrazia e competitività, ispiratori della politica retributiva di Moncler, continuano saldamente a valorizzare il talento e a sostenere il raggiungimento di risultati che creano valore sostenibile nel medio-lungo termine.

È stata dunque elaborata, nell'ottica di una continua integrazione delle *best practice* nazionali e internazionali di mercato, tenendo anche conto delle indicazioni ricevute nell'ambito dell'intensa attività di *engagement* che è stata intrattenuta con gli Investitori ed i *Proxy Advisor*, la nuova politica di remunerazione della Società che presenta alcune modifiche ed elementi di miglioramento importanti.

La politica che quindi sottoponiamo alla vostra approvazione torna, prima di tutto, ad avere una durata annuale ed è stata oggetto di semplificazione nella sua struttura anche al fine di renderne più agevole la valutazione. Detta semplificazione emerge, tra gli altri, nella rappresentazione della curva di *performance* dell'MBO, dei *range* applicabili ai suoi KPI nonché nell'illustrazione dei *pay mix*; è stato inoltre aggiornato il *peer group* per il *benchmarking* della remunerazione del Presidente/CEO al fine di compararla con un *panel* di aziende aggiornato e più coerente con il settore cui Moncler appartiene e a cui Moncler fa riferimento; inoltre, sono state circoscritte ulteriormente le ipotesi di applicazione dello strumento della deroga. Detto ciò, i principi ispiratori rimangono i medesimi di sempre: la politica per il 2025 persegue l'obiettivo di valorizzare il talento, riconoscendo il raggiungimento degli obiettivi e la creazione di valore, allineando la remunerazione del *Top Management* alla strategia di sostenibilità dell'azienda e monitorando costantemente le migliori pratiche di mercato.

La politica per il 2025 non prevede un nuovo piano di incentivazione su base azionaria essendo tali piani proposti e adottati con cadenza biennale (l'ultimo piano adottato è stato quello approvato lo scorso anno).

Nella Sezione invece dedicata all'implementazione della politica retributiva (e quindi ai compensi corrisposti nel 2024) viene puntualmente illustrato il collegamento tra *performance* e remunerazione di breve (MBO 2024) e di medio-lungo termine (Piano di *Performance Shares* 2022, I ciclo).

Colgo l'occasione, infine, in vista della conclusione del mandato triennale, per esprimere un sincero ringraziamento ai membri del Comitato Nomine e Remunerazione, Alessandra Gritti e Marco De Benedetti, per il prezioso e instancabile lavoro svolto. Concludo ringraziando anche tutti voi Azionisti per l'interesse che ogni anno ci riservate e confido che possiate trovare nella presente Relazione informazioni esaurienti e utili per continuare a fornire il vostro supporto durante i lavori dell'Assemblea.



DIVA MORIANI

*Presidente del Comitato
Nomine e Remunerazione*

PREMESSA

La Relazione viene sottoposta al voto degli Azionisti ai sensi dell'Art. 123-ter del TUF e si compone di due Sezioni:

- la **SEZIONE I** illustra la Politica adottata per il 2025 dalla Società rispetto alla remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti Strategici e ne indica dunque i principi, le finalità perseguite e la *governance* del processo di definizione;
- la **SEZIONE II** fornisce la rappresentazione, anche in forma analitica, di ciascuna delle voci relative ai compensi percepiti o maturati dai componenti del Consiglio, del Collegio Sindacale e dai Dirigenti Strategici nel corso dell'Esercizio.

La Politica 2025 è stata definita in sostanziale continuità rispetto all'anno precedente, tenendo in considerazione i *feedback* raccolti dal processo di *engagement* con i *Proxy Advisors* e gli Investitori. Sono state comunque apportate alcune modifiche che rispondono all'esigenza di un continuo allineamento alle aspettative degli *stakeholder* e alle migliori prassi di mercato e che riguardano:

- la sua durata (che è ritornata annuale);
- la semplificazione della curva di *performance* e dei *range* applicabili ai singoli obiettivi del sistema MBO (incentivazione variabile di breve termine);
- l'analisi di *benchmarking* del Presidente/CEO: con il supporto di Willis Towers Watson, esperto indipendente, è stato rivisto ed aggiornato il *peer group* considerando l'evoluzione delle aziende sul mercato e quindi includendo società quanto più comparabile sotto il profilo del *business* e quello dimensionale nonché tenendo conto delle società di riferimento per Moncler; inoltre, sono stati esplicitati i percentili di posizionamento con i relativi valori assoluti, per fornire una visione più trasparente e comparativa della competitività del pacchetto retributivo in relazione ai principali attori del settore;
- le possibili deroghe (di cui sono stati specificati ulteriormente i casi di potenziale applicazione).

Inoltre, con riferimento alla Relazione:

- è stata rivista nel suo complesso la struttura al fine di migliorare la facilità di lettura e la sua comprensione e, quindi, garantire una maggiore trasparenza e accessibilità delle informazioni per tutti gli *stakeholder*;
- è stata modificata la rappresentazione del *pay mix*: la forma grafica, con un maggiore livello di dettaglio sulle diverse componenti retributive, espresse sia in termini percentuali che assoluti, è volta a migliorare la chiarezza e la trasparenza delle informazioni, facilitando la comprensione della struttura retributiva e consentendo una valutazione più immediata dell'equilibrio tra le diverse componenti della remunerazione e del loro allineamento agli obiettivi strategici della Società.



SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE

EXECUTIVE SUMMARY

FINALITÀ, PRINCIPI GENERALI E DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DRS

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

DEROGHE

1 EXECUTIVE SUMMARY

1.1 ELEMENTI DI REMUNERAZIONE

STRUTTURA	VARIAZIONI vs POLITICA PRECEDENTE
COMPONENTE FISSA	
Determinata in base al ruolo e alle deleghe attribuite, garantendo competitività rispetto al mercato ed equità interna.	Nessun cambiamento. Adeguate il livello retributivo di un DRS.
VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)	
Incentivo monetario annuale basato su obiettivi di Gruppo definiti <i>ex ante</i>, con meccanismo di <i>Pay-for-performance</i> che premia il superamento dei <i>target</i>. È previsto un <i>cap</i> (pari al 150% della componente fissa). OBIETTIVI DI PERFORMANCE Presidente/CEO e Amministratori Esecutivi 55% Ebit di Gruppo 30% <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo 10% ESG di Gruppo 5% <i>People Engagement</i> di Gruppo DRS Obiettivi declinati sulla base della struttura prevista per gli Amministratori Esecutivi, in relazione alle responsabilità assegnate.	Semplificata la curva di <i>performance</i> , pienamente lineare, possibilità di <i>range</i> di <i>performance</i> differenziati per obiettivo.
VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	
Incentivo basato su Azioni connesso a obiettivi di medio lungo termine di Gruppo rappresentato dal Piano di <i>Performance Shares</i> 2024. OBIETTIVI DI PERFORMANCE 70% <i>Net Income</i> di Gruppo 15% <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo 15% ESG di Gruppo VESTING PERIOD: triennale. MATURAZIONE INCENTIVO: raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> su base cumulativa al termine del <i>vesting period</i>.	Nessuna modifica: il Piano di <i>Performance Shares</i> 2024 (assieme al Piano di <i>Performance Shares</i> 2022) erano inclusi nella politica precedente. Un nuovo piano LTI sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea nel 2026.
BENEFIT	
Includono autovettura, assicurazioni sulla vita, piani pensione e programmi di prevenzione.	Nessun cambiamento.
SEVERANCE	
Sono previste specifiche circostanze che ne determinano il diritto e criteri per la definizione dell'importo. L'ammontare complessivo inclusivo di eventuali patti di non concorrenza non supera le 2 annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti).	Nessun cambiamento.

È prevista l'applicazione di meccanismi di *Claw back* e *Malus* sulle componenti variabili di breve e medio-lungo termine

IMPORTI

COMPONENTE FISSA

Presidente/CEO: € 1.500.000
Chief Business Strategy & Global Market Officer (CBO): € 1.198.000
Chief Corporate & Supply Officer (CCO): € 940.000
DRS: € 579.000 (retribuzione media aggregata)

VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

(Importi in % rispetto alla remunerazione fissa)

Presidente/CEO: 67% (*target*) – 143% (*max*)
Chief Business Strategy & Global Market Officer: 50% (*target*) – 107% (*max*)
Chief Corporate & Supply Officer: 49% (*target*) – 105% (*max*)
DRS: 44% (*target*) – 91% (*max*)

VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

(Importi in % rispetto alla remunerazione fissa)

Presidente/CEO: 168% (*target*) – 202% (*max*)
Chief Business Strategy & Global Market Officer: 134% (*target*) – 160% (*max*)
Chief Corporate & Supply Officer: 167% (*target*) – 200% (*max*)
DRS: 169% (*target*) – 202% (*max*)

RANGE DI PERFORMANCE

VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI

Il payout è determinato in base a livelli di conseguimento (*soglia*, *target*, massimo) con progressione lineare tra i livelli

	Soglia	Target	Massimo
Livello di conseguimento	-5/-2% vs <i>target</i>	Budget di esercizio	+7/+10% vs <i>target</i>
Payout	50%	100%	150%

Payout 0% per risultati sotto il livello soglia.

Cap del 150% per risultati superiori al livello massimo.

Risultati intermedi sono calcolati con interpolazione lineare.

Sono previsti range di performance differenziati per KPI.

OBIETTIVI NON FINANZIARI

Il payout è calcolato come per gli obiettivi finanziari, ma è limitato al livello *target*

	Soglia	Target
Livello di conseguimento	50%	100%
Payout	50%	100%

MOLTIPLICATORE

il *bonus* finale può essere aumentato fino al 150% in base alla performance dell'EBIT di Gruppo, attivandosi dal 101% del livello *target* EBIT.

Livello di conseguimento	101% → 107%
Payout	107% → 150%

VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

Gli obiettivi *Net Income*, *Free Cash Flow* e ESG sono misurati su obiettivi determinati *ex ante* con una soglia minima, *target* e massima; il payout è proporzionale al livello di raggiungimento e varia dall'80% al 120%.

	Soglia	Target	Massimo
Livello di conseguimento	-10% vs <i>target</i>	Target cumulato	+5% vs <i>target</i>
Payout	80%	100%	120%

Payout 0% per risultati sotto il livello soglia.

Cap del 120% per risultati superiori al livello massimo.

Risultati intermedi sono calcolati con interpolazione lineare.

Per l'obiettivo ESG i livelli di payout sono determinati rispetto al conseguimento di 3 obiettivi e a un'alta valutazione (che opera come *over-performance*) da parte di una delle primarie società di rating ESG in tutti e tre gli anni consecutivi.

1.2 BUSINESS STRATEGY E POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione supporta il raggiungimento degli obiettivi definiti nel *Business Plan* di Moncler e si caratterizza per quanto segue.

Solidità della performance economico finanziaria	La profittabilità del <i>business</i> è al centro dei sistemi di incentivazione di breve e medio-lungo termine, con <i>focus</i> su EBIT e <i>Free Cash Flow</i>, e rendono la componente variabile fortemente connessa al principio <i>Pay for performance</i>.
Sostenibilità	• I temi ESG sono al centro della strategia del Gruppo e sono declinati all'interno del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025. • I <i>target</i> ESG sono pienamente incorporati nei sistemi di incentivazione: rappresentano il 10% della componente variabile di breve termine (MBO) e il 15% della componente di medio-lungo termine (LTI).
Interessi di medio-lungo termine degli Azionisti	La parte variabile rappresenta una componente significativa del pacchetto retributivo del CEO e degli altri destinatari della Politica: la componente di medio-lungo termine (LTI) è erogata in Azioni per garantire l'allineamento con gli interessi di medio-lungo termine degli Azionisti e degli <i>stakeholder</i> in generale.
Remunerazione della generalità dei dipendenti	I principi del sistema di incentivazione previsto dalla Politica si applicano a tutta la popolazione aziendale avente diritto, in quanto i sistemi MBO e LTI sono retti dai medesimi regolamenti.

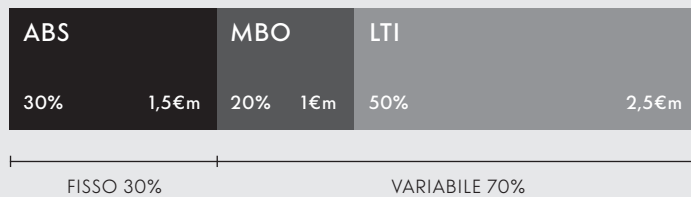
1.3 PAY MIX

I grafici sottostanti illustrano il *pay mix* per gli Amministratori Esecutivi e i DRS (dato medio).

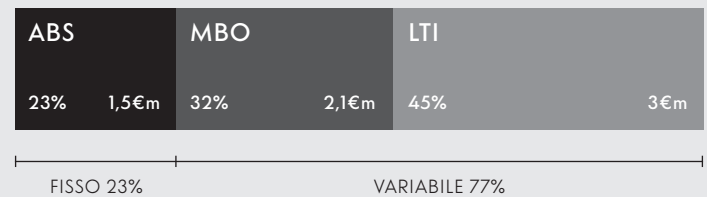
La componente variabile rappresenta oltre il 70% del totale e più di 2/3 di essa è corrisposta in Azioni¹, soggette a vincoli di *lock-up*.

PRESIDENTE/CEO

Target

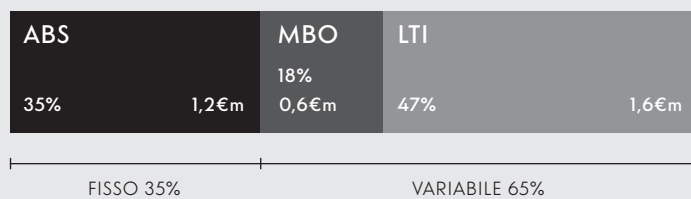


Max

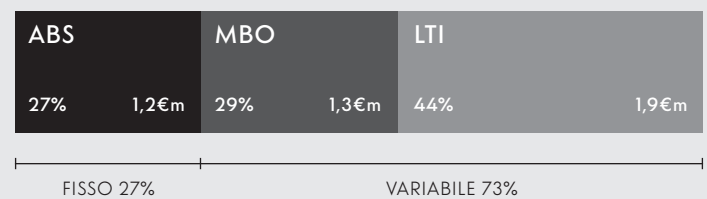


CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER

Target

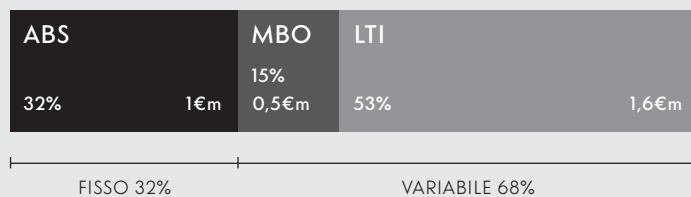


Max

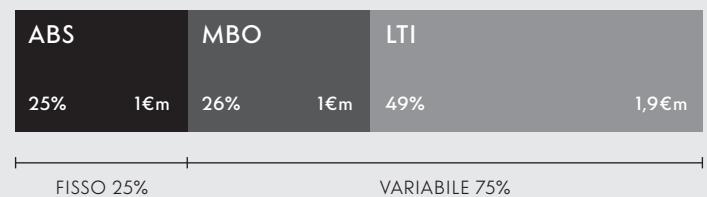


CHIEF CORPORATE & SUPPLY OFFICER

Target

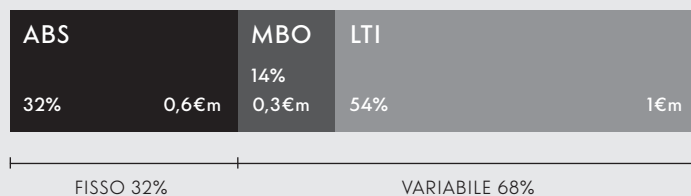


Max

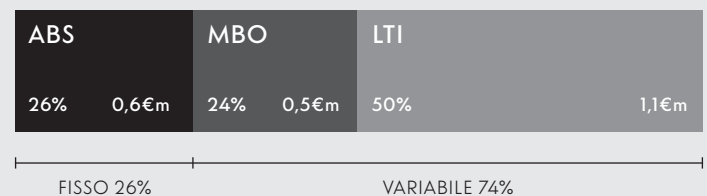


DRS (Media aggregata)

Target



Max



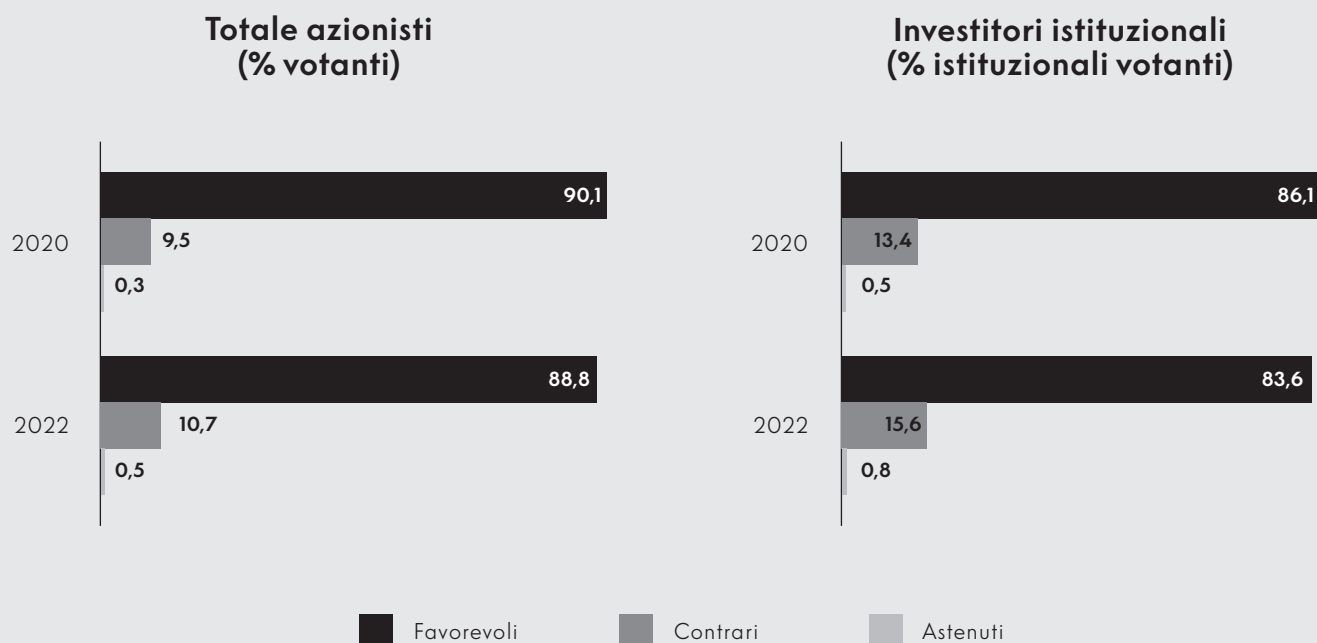
¹ La componente di medio-lungo termine è annualizzata tenendo conto della frequenza di assegnazione biennale. Per il CEO, il valore assegnato ogni due anni e pari a €M 6,3 è annualizzato considerando due cicli di assegnazione nell'arco di 5 anni: $6,3 \times 2 / 5 = 2,5$.

1.4 RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

La precedente politica, approvata dall'Assemblea ad aprile del 2022 e avente durata triennale, ha trovato applicazione sino all'esercizio 2024 e non è stata quindi sottoposta al voto assembleare nel 2023 e nel 2024.

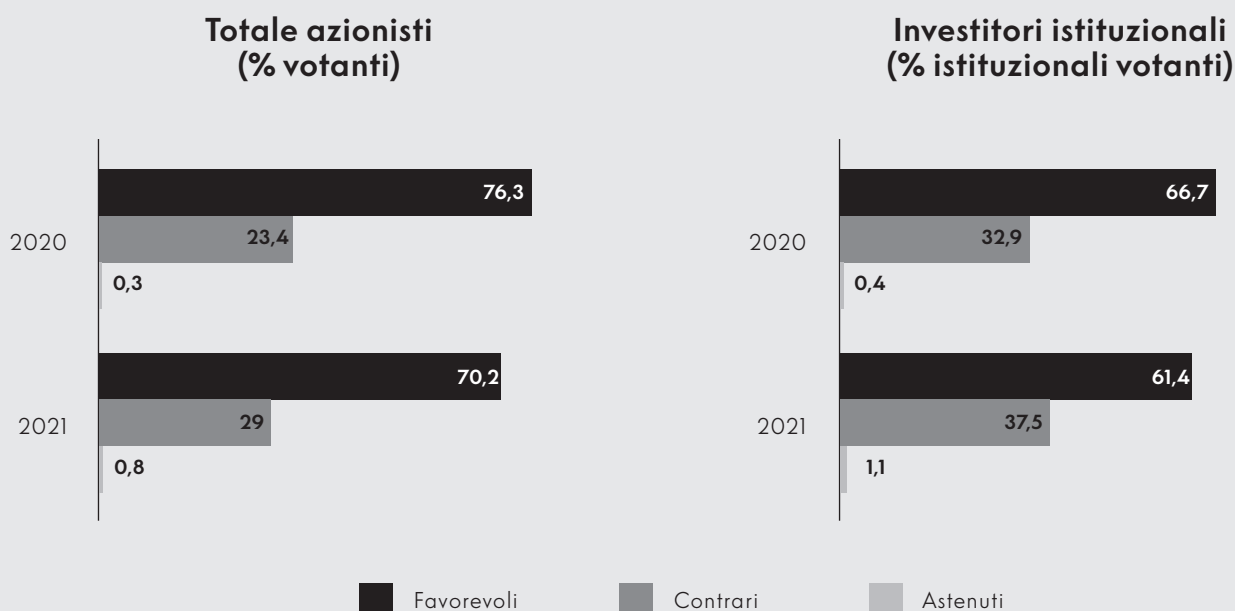
I risultati delle votazioni sulle precedenti politiche (2020 e 2022) sono rappresentati di seguito.

POLITICA DI REMUNERAZIONE

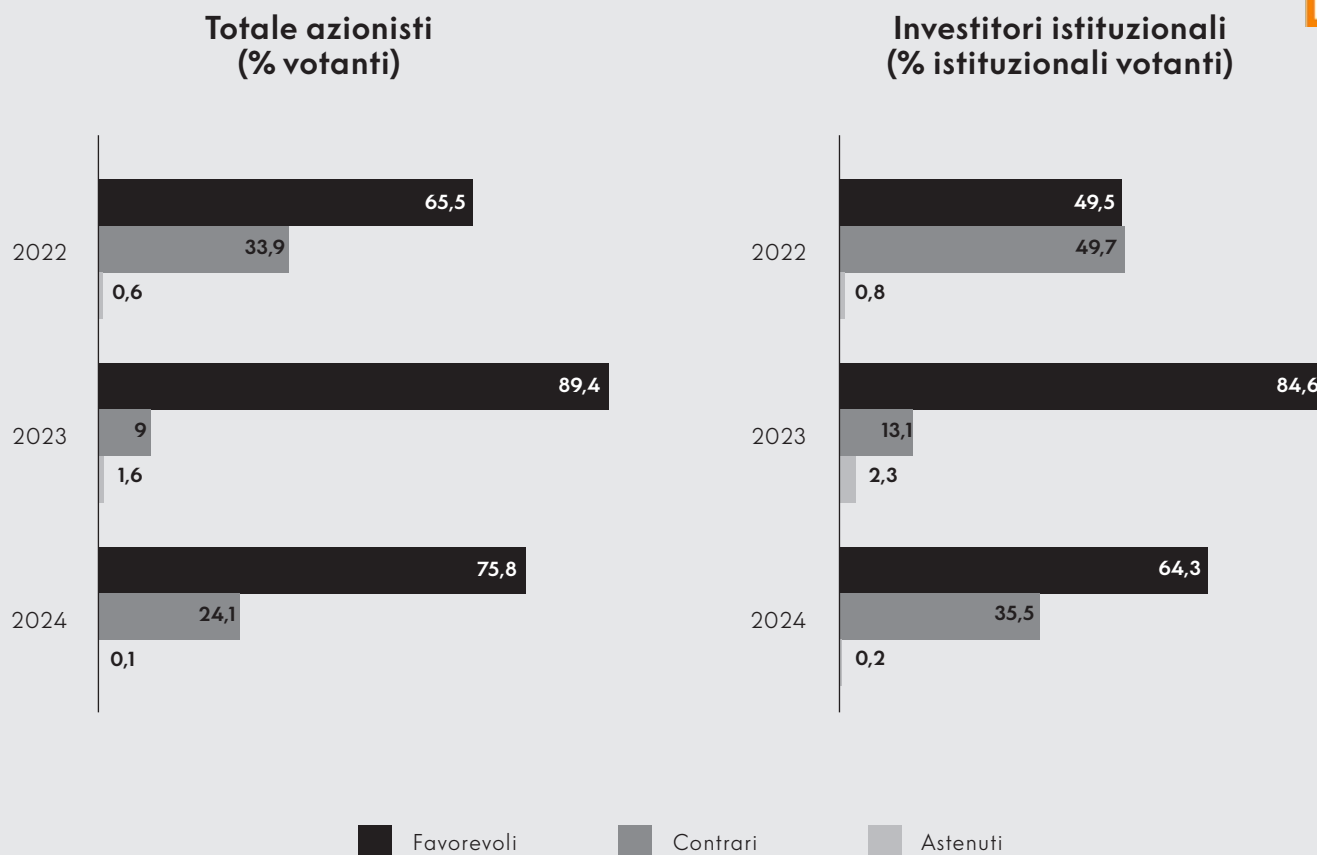


Nel 2024, è stata sottoposta al voto dell'Assemblea solo la Sezione II della relazione relativa ai compensi corrisposti nel 2023. La relazione ha ottenuto una maggioranza qualificata tra gli Azionisti che hanno approvato il documento con oltre il 75% del capitale votante.

REPORT SUI COMPENSI CORRISPOSTI

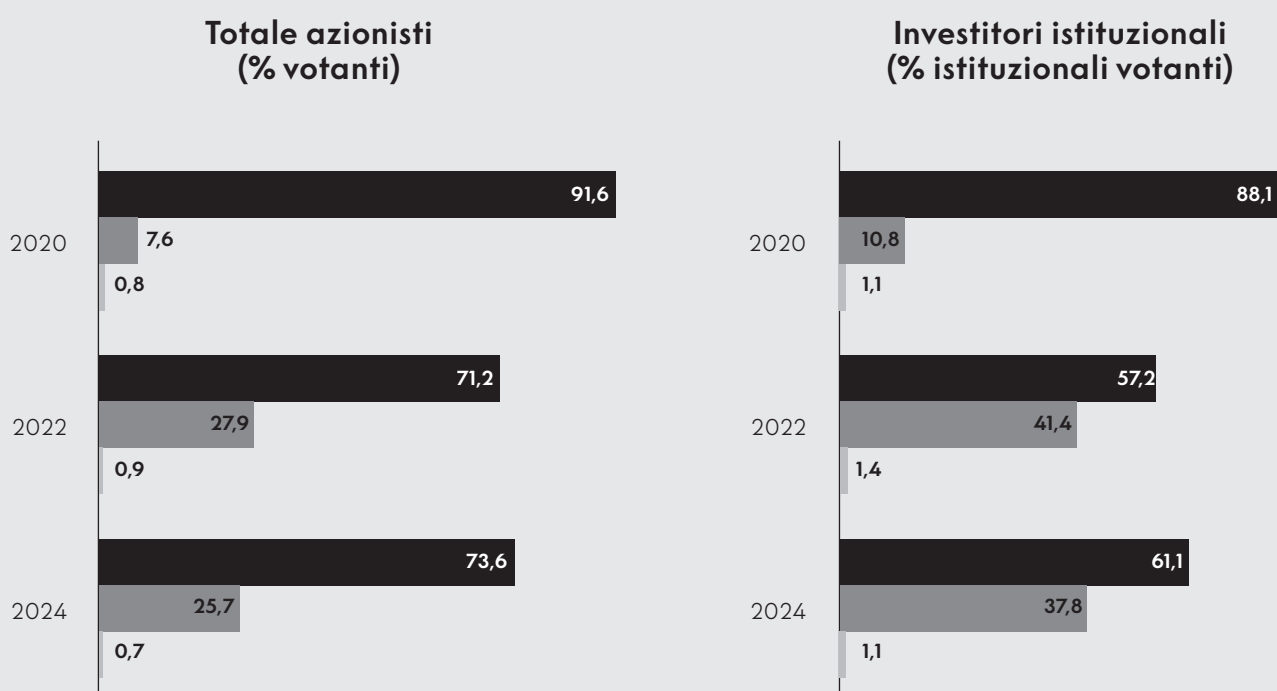


REPORT SUI COMPENSI CORRISPOSTI



La precedente politica (2022-2024) includeva, quale componente di medio-lungo termine, due piani LTI: il Piano 2022 e il Piano 2024.

PIANI DI INCENTIVAZIONE



1.5 ENGAGEMENT

Anche nel 2024, la Società, insieme al Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, il *Lead Independent Director* e il Segretario del Consiglio di Amministrazione, ha alimentato un dialogo costruttivo con i *Proxy Advisor* e gli Investitori relativamente, *inter alia*, alla precedente politica. In particolare, si sono tenuti 15 incontri (14 in vista dell'Assemblea del 24 aprile 2024 e 1 successivamente) nel corso dei quali sono stati analizzati e commentati gli elementi che costituiscono il sistema remunerativo di Moncler nonché gli aspetti della politica e/o della relazione sui quali i *Proxy Advisors* hanno sottolineato criticità; a questi incontri hanno partecipato anche i referenti delle Funzioni *Investor Relations & Strategic Planning* e *Sustainability*.

I *feedback* e le raccomandazioni emersi dal dialogo, così come gli esiti delle votazioni dell'Assemblea nel 2024, sono stati esaminati e valutati durante le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione ai fini della predisposizione della nuova Politica 2025.

L'attività di *engagement* prosegue chiaramente anche nel 2025 e, in vista della prossima Assemblea, costituirà una importante opportunità in cui rappresentare le principali novità e gli elementi di miglioramento che caratterizzano la nuova Politica; allo stesso tempo, verranno considerate le indicazioni che saranno raccolte nella fase post assembleare, al fine di recepirne ogni spunto di potenziale futuro sviluppo.

In vista dell'Assemblea del prossimo 16 aprile, sono previsti 15 incontri. Alla data della Relazione si è tenuto un incontro con uno dei principali *Proxy Advisor*, nel corso del quale quest'ultimo ha condiviso le proprie considerazioni anche in materia di remunerazione.

Ad oggi, la Società ha potuto chiarire alcuni elementi della struttura remunerativa sui quali i *Proxy Advisor*, in sede di raccomandazione di voto, hanno in passato manifestato alcune possibili criticità:

- (i) i **piani LTI** e, in particolare, la partecipazione del Presidente/CEO (che è anche azionista di riferimento di Moncler) ai piani di incentivazione azionari. Come indicato in sede di *engagement*, il numero di Azioni oggetto di assegnazione nei suoi confronti non influisce in alcun modo sulla sua partecipazione azionaria indirettamente detenuta in Moncler; trattasi invece di uno strumento attraverso cui la Società crede fermamente di riuscire a rispondere all'esigenza di allineare la strategia del Gruppo a quella degli *stakeholder* favorendo il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo termine;
- (ii) il **peer group**: le società che compongono i *panel* utilizzati dai *Proxy Advisors* coincidono, solo in parte, con quelle con cui Moncler si confronta per valutare la competitività dei suoi pacchetti remunerativi. Come meglio illustrato nel Paragrafo 4.2, le società che Moncler, con l'ausilio di consulenti indipendenti, ha individuato nel *panel* per la Politica 2025, assicurano piena comparabilità dimensionale e qualitativa e rappresentano un solido *benchmark* di riferimento per le posizioni in questione;
- (iii) i **target** che compongono la remunerazione variabile di breve (MBO) e di medio-lungo termine (LTI): gli obiettivi, oltre a essere misurabili e predefiniti, sono collegati a risultati costantemente sfidanti, in linea con quanto previsto dalla strategia del Gruppo, e sono monitorati dal Comitato Nomine e Remunerazione nel corso del periodo di riferimento e in sede di consuntivazione. La Società, sempre al fine di riflettere le indicazioni e le aspettative dei propri *stakeholder*, ha incrementato negli anni il livello di *disclosure* in termini di descrizione, misurabilità e valutazione della *performance*, tutelando allo stesso tempo la riservatezza dei dati sensibili presenti nei propri *Business Plan* che non vengono comunicati al mercato e che quindi non costituiscono oggetto di *disclosure ex ante*. L'informativa in sede di consuntivazione è incrementata nel corso degli anni e il livello di *disclosure* è in linea con l'evoluzione delle aspettative di mercato.

1.6 LA POLITICA PER LA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI

La Politica si basa sui seguenti principi, generalmente applicabili a tutta la popolazione aziendale.

Meritocrazia	Premiare i dipendenti in base alle loro prestazioni e ai risultati raggiunti, incentivando così l'eccellenza e l'impegno.
Competitività	Offrire pacchetti retributivi competitivi rispetto al mercato per attrarre e trattenere i migliori talenti.
Equità	Assicurare che tutti i dipendenti siano remunerati in modo equo, senza discriminazioni basate su genere, età, etnia o altre caratteristiche personali.
Pari opportunità	Garantire che tutti i dipendenti abbiano le stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale.
Sostenibilità	Integrare obiettivi ESG nelle componenti variabili della retribuzione, incentivando comportamenti responsabili.
Trasparenza	Comunicare chiaramente i criteri e i processi di determinazione delle retribuzioni, in modo che i dipendenti comprendano come vengono valutati e remunerati.

Il Gruppo monitora attentamente i livelli retributivi al fine di evitare ogni forma di divario di genere: attraverso le analisi condotte con la metodologia EDGE emergono solo differenze marginali di *unexplained pay gap*² comprese entro il 5%.

La politica per la generalità dei dipendenti è così caratterizzata.

REMUNERAZIONE FISSA
• Criteri di definizione: confronto con il mercato esterno, equità interna, caratteristiche del ruolo, responsabilità e competenze distintive. • Processo: oggetto di revisione annuale che tiene conto dei principi di equità interna e della competitività sul mercato dei pacchetti offerti.
REMUNERAZIONE VARIABILE
• Popolazione elegibile: oltre l'85% dei dipendenti elegibili (<i>Professional, Manager, Executive, Senior Executive</i>) è inclusa nei sistemi variabili. • Obiettivi: premia il conseguimento sia di obiettivi economico-finanziari che ESG. • Sistemi: MBO per la popolazione <i>corporate</i> e per quella <i>retail</i> manageriale; commissioni rispetto al venduto per la popolazione <i>retail</i>; variabile collettivo per colleghi <i>non-desk workers</i>. Inoltre, LTI per le figure manageriali/persone chiave del Gruppo.
BENEFIT
• Tipologie di benefit: <i>welfare</i>, programmi di prevenzione, piani di pensione e copertura assicurativa per la popolazione manageriale. • Applicazione: offerti a tutti i dipendenti indipendentemente dal tipo di contratto (tempo determinato, indeterminato; tempo pieno, <i>part time</i>).

² Ossia la differenza retributiva tra uomini e donne che non può essere spiegata da fattori misurabili, come l'esperienza lavorativa, il livello di specializzazione, il tipo di occupazione o le ore lavorate.

2 FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

2.1 FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre, trattenere e motivare le persone chiave, coerentemente con la cultura e i valori del Gruppo. Ciò avviene attraverso un legame trasparente e concreto tra la retribuzione variabile e la *performance* effettivamente conseguita, secondo una dinamica di *No pay for failure*.

Gli elementi che caratterizzano la Politica di Remunerazione supportano il raggiungimento degli indirizzi strategici del Gruppo e sono funzionali al perseguimento del successo sostenibile della Società.

BILANCIAMENTO TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE	La componente variabile è adeguatamente bilanciata rispetto a quella fissa, è strutturata in misura coerente con gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società. Rappresenta la parte più significativa della remunerazione complessiva.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE	Sono predeterminati, misurabili, includono obiettivi ESG e sono legati a un orizzonte di breve (MBO) e di medio-lungo periodo (LTI).
LIMITE MASSIMO (MBO)	L'MBO prevede un <i>cap</i> massimo, pari al 150% della componente fissa del pacchetto retributivo, oltre il quale non può essere erogato alcun incentivo aggiuntivo (pur a fronte di <i>performance</i> superiori al <i>range</i> massimo predefinito). L'LTI prevede in caso di risultati superiori al livello massimo (<i>over-performance</i>) un <i>payout</i> massimo pari al 120% dell'incentivo a <i>target</i>.
DIFFERIMENTO TEMPORALE	Una parte significativa della componente di medio-lungo termine è differita rispetto al momento della maturazione.
CLAUSOLE DI CLAW BACK E MALUS	È previsto che la Società possa richiedere la restituzione di componenti variabili già versate o trattenere somme differite in caso di informazioni errate, comportamenti fraudolenti o altre circostanze individuali specifiche.
INDENNITÀ DI CESSAZIONE	Se previste, sono chiare e predeterminate, con un limite massimo pari a 2 annualità di remunerazione fissa e variabile (calcolata come media degli ultimi 3 MBO); non sono corrisposte in caso di risultati inadeguati.

2.2 DURATA

A partire dall'esercizio in corso, la Politica 2025 ha una durata annuale e, quindi, trova applicazione sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

3 LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

3.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica viene discussa dal Comitato Nomine e Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione e infine sottoposta all'Assemblea.

Gli organi ed i soggetti coinvolti nella definizione e approvazione della Politica sono i seguenti.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	L'Assemblea: - determina i compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato; - delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sui piani di compensi basati su azioni; - si esprime con voto vincolante in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione e con voto consultivo sulla Sezione II.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Il Consiglio: - determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi; - elabora, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazioni, la politica per la remunerazione degli Amministratori, dei DRS e dei riporti del Presidente/CEO; - definisce gli obiettivi della remunerazione variabile e verifica il livello di raggiungimento degli stessi; - dà attuazione ai piani di compenso basati su azioni deliberati dall'Assemblea; - approva la politica da presentare all'Assemblea; - valuta, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, il contenuto del voto in tema di relazione sulla remunerazione espresso dall'Assemblea affinché le funzioni e gli organi preposti possano discuterlo nell'attività di <i>engagement</i> post-assembleare.
COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	Il Comitato svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. Si rinvia al Paragrafo 3.2.
COLLEGIO SINDACALE	Il Collegio esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi.
FUNZIONI INTERNE	People & Organization: garantisce supporto tecnico alla definizione (e successiva implementazione) della politica retributiva; è garante dei sistemi di remunerazione, dell'analisi dei livelli retributivi, dei processi di <i>performance management</i> e dell'eventuale <i>succession planning</i>; Finance: assicura assistenza in tutte le fasi del processo di definizione della politica (dalla determinazione dei KPI finanziari alle verifiche relative al raggiungimento dei relativi obiettivi); Corporate Affairs & Compliance: fornisce supporto ai fini delle verifiche sulla coerenza della politica rispetto alle disposizioni normative e regolamentari, anche tenuto conto delle <i>best practice</i> e coordina, insieme al Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e alla funzione <i>Sustainability</i>, l'attività di <i>engagement</i> con i <i>Proxy Advisor</i> e gli Investitori istituzionali; Sustainability: fornisce il supporto tecnico per la definizione degli obiettivi ESG e per la loro consuntivazione.

ESPERTI INDIPENDENTI

Le analisi di mercato sui *peer* di riferimento vengono condotte con l'ausilio di consulenti esterni indipendenti (per la Politica 2025, Willis Towers Watson) che forniscono una analisi rispetto alle prassi e ai livelli retributivi per monitorare l'adeguatezza della remunerazione del *Top Management*. Si rinvia al successivo Paragrafo 4.2 della Relazione.

3.2 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Il Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler è composto da Amministratori non Esecutivi in maggioranza indipendenti, tra i quali viene scelto il Presidente. Tutti i membri possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive. Il Comitato in carica alla data della Relazione è stato nominato dal Consiglio in data 21 aprile 2022 e resterà in carico sino all'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio con la seguente composizione:

**Diva
Moriani**

*Amministratore
non Esecutivo
e Indipendente –
Presidente*

**Marco
De Benedetti**

*Amministratore
non Esecutivo*

**Alessandra
Gritti**

*Amministratore
non Esecutivo e
Indipendente*

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione. In particolare, formula proposte sulla remunerazione degli Amministratori e dei DRS e riporti diretti del Presidente/CEO, fissa e verifica gli obiettivi di *performance* su cui si basa la componente variabile, monitora l'applicazione delle decisioni del Consiglio in materia di remunerazione, esamina la relazione sulla politica di remunerazione, valuta periodicamente l'adeguatezza della politica adottata, fornisce pareri sulle nomine e supervisiona il processo di autovalutazione del Consiglio e dei Comitati. Nel corso dell'Esercizio si sono tenute 6 riunioni del Comitato con una durata media di 2 ore. Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno impegnato il Comitato nell'Esercizio.

2024	ATTIVITÀ
GENNAIO - MARZO	• Predisposizione e revisione della Relazione sulla Remunerazione 2023 • Definizione del Piano 2024 e dei relativi obiettivi • Analisi dell'attività di <i>engagement</i> con un <i>Proxy Advisor</i> • Analisi del <i>benchmarking</i> retributivo • Disamina degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari • Verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi agli MBO 2023 e al secondo ciclo di attribuzione (2021-2023) del Piano 2020 • Definizione degli MBO 2024 • Disamina della proposta di <i>salary review</i> di un Dirigente con responsabilità strategiche
APRILE - GIUGNO	• Attuazione del Piano 2024 • Analisi delle attività di <i>engagement</i> in vista dell'Assemblea 2024 e analisi dei voti
LUGLIO - SETTEMBRE	• Relazione al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta dal Comitato nel primo semestre 2024
OTTOBRE - DICEMBRE	• Definizione della Politica e disamina preliminare della Relazione • Disamina del questionario di autovalutazione del Consiglio e dei Comitati • Analisi preliminare del <i>benchmarking</i> retributivo del Presidente/CEO

Alla data di approvazione della Relazione si sono già tenute 2 riunioni del Comitato che hanno avuto ad oggetto, tra l'altro, (i) gli esiti dell'attività di *benchmarking* che ha riguardato anche gli Amministratori Esecutivi, i DRS e i DRS riporti diretti del Presidente/CEO; (ii) due proposte di *salary review* di DRS e di un riporto diretto del Presidente/CEO; (iii) la Politica 2025 e la presente Relazione; (iv) la verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'MBO 2024 e del Piano 2022 (I ciclo); (v) gli esiti del processo di *Board Review*, la Politica di Diversità e il Parere di Orientamento (in vista del rinnovo del Consiglio).

4 REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE/ CEO, DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DEI DRS

4.1 STRUTTURA

Il sistema di remunerazione adottato da Moncler e previsto dalla Politica è strutturato come segue.

COMPONENTE FISSA
Viene determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, considerando i livelli retributivi di mercato per ruoli comparabili.
COMPONENTE VARIABILE
Si compone di una parte <i>cash</i> di breve termine (MBO) e di una azionaria di medio-lungo termine (LTI).
Gli obiettivi di <i>performance</i> sono predeterminati e misurabili.
BENEFIT
In linea con le prassi di mercato, includono l'utilizzo di autovetture aziendali e polizze assicurative (vita, infortuni, coperture sanitarie integrative).

4.2 BENCHMARKING RETRIBUTIVO

La Politica prevede un continuo monitoraggio del contesto regolamentare nazionale ed estero, delle *best practice* in materia di remunerazione e delle tendenze generali del mercato in termini di *pay-mix*, di livelli e di sistemi retributivi, al fine di assicurarne la competitività e garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare profili chiave.

A tal fine sono state effettuate due distinte analisi che hanno riguardato, rispettivamente, il pacchetto retributivo del Presidente/CEO nonché il pacchetto degli altri destinatari della Politica insieme a quello dei riporti diretti del Presidente/CEO. La Politica fornisce *disclosure* completa del *peer group* di riferimento che è stato definito secondo la metodologia elaborata dal consulente indipendente Willis Towers Watson; la metodologia utilizzata si basa su criteri rigorosi volti a garantire piena comparabilità rispetto a Moncler, allineando la Politica a un livello competitivo coerente con le aziende equiparabili a Moncler.

4.2.1 BENCHMARKING DEL PRESIDENTE/CEO

Per il pacchetto retributivo del Presidente/CEO, nell'ambito della continua attività di monitoraggio del mercato, il *panel* di riferimento è stato definito individuando società che per dimensioni, settore e paese di appartenenza, nonché internazionalità e modello di *business*, risultano complessivamente paragonabili a Moncler.

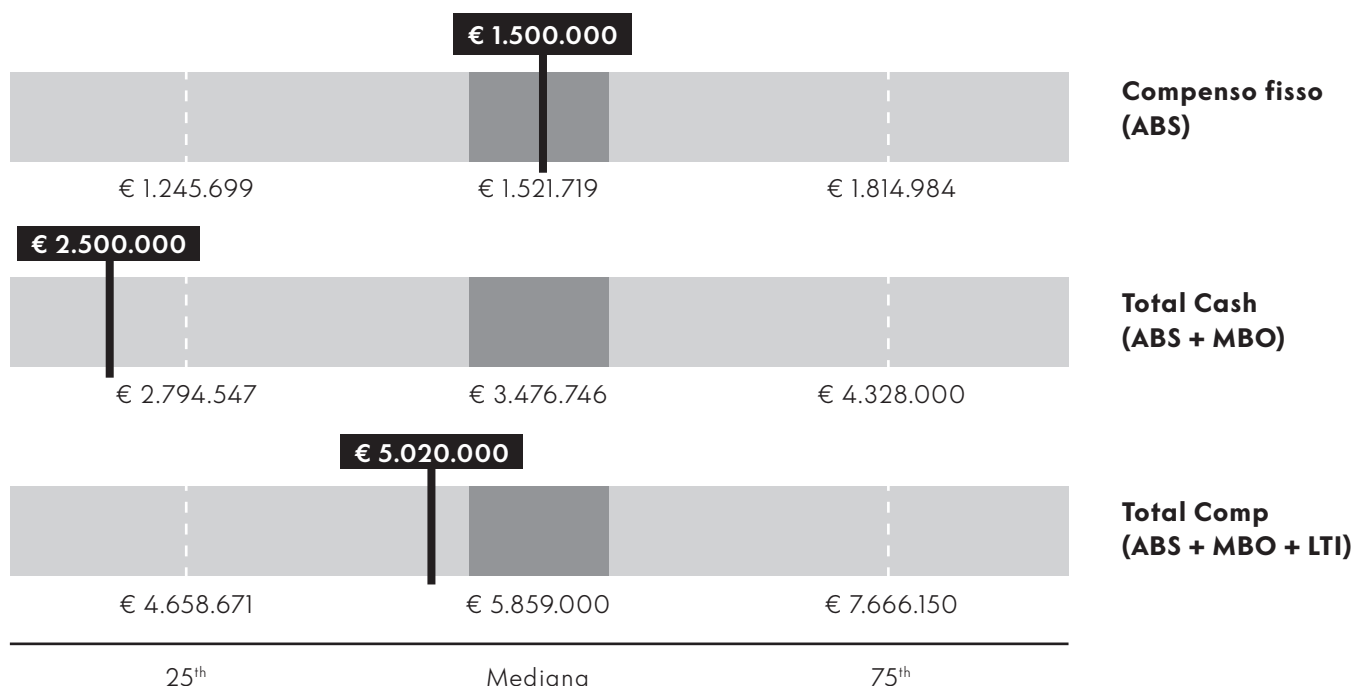
È stata esclusa una società che non è più quotata e, allo stesso tempo, come sopra indicato, sono state inserite nuove società nel *panel* per garantire comparabilità dimensionale e di *business*. Il *panel* aggiornato assicura, quindi, la rappresentatività delle aziende di riferimento per Moncler in termini di competitività dell'offerta retributiva e di capacità di attrarre e trattenere talenti, con riferimento in particolare alle realtà operanti nel settore *Luxury*.

PEER GROUP PER IL PRESIDENTE/CEO

- | | | |
|---------------------|-------------|-----------------------|
| • Adidas | • Hermes | • Puig Brands |
| • Burberry Group | • Hugo Boss | • Puma |
| • Davide Campari | • Kering | • Salvatore Ferragamo |
| • Ermenegildo Zegna | • LVMH | • The Swatch Group |
| • Ferrari | • Pandora | |
| • Frasers Group Plc | • Prada | |

Per la valutazione della comparabilità dimensionale, la metodologia adottata si basa su 3 criteri: (i) numero di dipendenti, (ii) ricavi e (iii) valore della capitalizzazione di mercato. L'analisi assicura comparabilità dimensionale del *peer group* con particolare riguardo alla capitalizzazione di mercato: Moncler, la cui capitalizzazione di mercato è superiore al dato mediano del *peer group* in questione, si colloca al 46° percentile in funzione del peso prevalente della capitalizzazione di mercato rispetto alle altre due dimensioni selezionate in sede di *benchmarking* dal consulente indipendente. Il *panel* inoltre garantisce rappresentatività del settore *Fashion & Luxury* ed equilibrio geografico: sono incluse società italiane ed europee comparabili che costituiscono il mercato di riferimento per la Società.

Nell'ambito di questa analisi, il pacchetto retributivo del Presidente/CEO risulta sostanzialmente allineato ai valori mediani del *peer group* di riferimento rispetto alla componente fissa e lievemente inferiore alla mediana per il totale dei compensi, mentre la componente variabile di breve termine risulta inferiore rispetto al mercato, come evidenziato nel grafico che segue.



4.2.2 BENCHMARKING DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DRS

La competitività dei pacchetti retributivi del *Top Management*, ovvero degli altri Amministratori Esecutivi e dei DRS, è stata valutata con riferimento a un *Panel* composto esclusivamente da aziende del settore del lusso.

In questo caso, per tenere conto di alcune differenze dimensionali con talune società considerate, il confronto è stato effettuato sulla base del peso organizzativo delle posizioni, calcolato mediante l'applicazione della metodologia di valutazione delle posizioni in uso nel Gruppo Moncler. Al fine di comparare i ruoli con i *benchmark* di mercato, è stata condotta un'analisi di pesatura delle posizioni, basata sulla metodologia di *grading* adottata da Willis Towers Watson.

In virtù di tale approccio, le posizioni *Executive* del Gruppo sono state valutate sulla base dell'ampiezza di responsabilità gestionali (*accountability*), del *know-how*, nonché delle capacità manageriali e di *problem solving* richieste per lo svolgimento dei rispettivi ruoli. Le posizioni del Gruppo così valutate sono state quindi comparate rispetto al relativo *benchmark* di mercato, costituito da posizioni del medesimo *grading*.

PEER GROUP PER IL TOP MANAGEMENT

- | | | |
|---------------------|----------------------|-----------------------|
| • Alexander McQueen | • Gucci | • Pandora |
| • Balenciaga | • Hermes | • Puma |
| • Bottega Veneta | • Hugo Boss | • Ralph Lauren |
| • Boucheron | • Kenzo | • Richemont |
| • Burberry Group | • Kering | • Saint Laurent |
| • Chanel | • L'Oreal | • Salvatore Ferragamo |
| • Christian Dior | • Lacoste | • SMCP |
| • Ermenegildo Zegna | • Loro Piana | • Tod's |
| • EssilorLuxottica | • Louis Vuitton LVMH | • Valentino |
| • Fendi | • Mark Jacobs | • Versace |
| • Ferrari | • Nike | • YOOX |

L'analisi retributiva conferma che la componente di medio-lungo termine ha un ruolo significativo nella remunerazione del *Top Management* di Moncler, allineandosi con la strategia del Gruppo. Questo approccio bilancia la componente fissa e variabile, supportando la *retention* delle risorse chiave e l'allineamento degli interessi con gli *stakeholder* per il raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo periodo.

4.3 INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE - MBO

4.3.1 FUNZIONE E STRUTTURA DELL'MBO

La componente variabile di breve termine (MBO, *Management by Objectives*) incentiva i destinatari della Politica di Remunerazione a raggiungere obiettivi annuali chiave (economico-finanziari, ESG e legati a progetti strategici).

Il sistema MBO prevede:

- un pieno allineamento con il *Budget* dell'esercizio di riferimento, essendo i KPI coerenti con quanto previsto nel *Budget* annuale;

- un incremento dell'incentivo a fronte di risultati superiori a quelli predeterminati a *target*;
- allo stesso modo, un *payout* sensibilmente ridotto, in misura pari al 50% del valore a *target*, in caso di *performance* inferiore al livello *target*;
- *cap* massimo, pari al 150% della componente fissa, oltre il quale non può essere erogato alcun incentivo.

L'MBO si compone di due dimensioni: una collettiva, per incentivare *performance* che insistono sulla dimensione generale per il Gruppo, e una individuale, per riconoscere l'apporto individuale al conseguimento di obiettivi strategici di Funzione.

L'erogazione dell'MBO è sempre subordinata alla verifica del conseguimento degli obiettivi definiti all'inizio dell'esercizio di riferimento. Esclusivamente nel caso di assunzione in corso di esercizio, per il primo anno di lavoro, può eccezionalmente essere attribuito un *bonus* in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, in ogni caso in misura non superiore al 50% della componente fissa.

4.3.2 OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La scheda MBO del Presidente/CEO e degli Amministratori Esecutivi è composta per l'85% da obiettivi di natura economico-finanziaria e per il restante 15% da KPI qualitativi/progettuali.

OBIETTIVO E PESO	DESCRIZIONE
EBIT 55%	<i>Earnings Before Interest and Taxes</i> (risultato operativo). Misura dell'utile operativo prima degli oneri finanziari e delle imposte.
FREE CASH FLOW 30%	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, pre IFRS 16 e al netto di <i>variazioni in altre attività / (passività)</i> .
ESG 10%	Obiettivi annuali del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025.
PEOPLE ENGAGEMENT 5%	Indagine sul grado di soddisfazione aziendale dei dipendenti.

Per i DRS la percentuale di influenza degli obiettivi esposti nello schema che precede è modulata per includere obiettivi strategici e finanziari di Funzione, focalizzati sulla *performance* economico/finanziaria e operativa, sull'efficienza interna nonché su determinati progetti rilevanti per la Funzione di appartenenza. Tali obiettivi comprendono, tra gli altri, obiettivi di vendita, di redditività, nonché obiettivi progettuali connessi al conseguimento di *milestone* rilevanti per la specifica Funzione.

4.3.3 FOCUS KPI ESG

Questo KPI riguarda il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità 2020-2025, con riferimento all'anno di competenza, relativi ai cinque pilastri della strategia di sostenibilità³:

- **Act on Climate & Nature:** ridurre le emissioni di CO₂; salvaguardare la biodiversità;
- **Think Circular & Bold:** utilizzare materiali c.d. *preferred* sia nelle collezioni sia nel *packaging*; estendere la durabilità del prodotto;
- **Be Fair:** rafforzare i sistemi di tracciabilità delle materie prime; promuovere un luogo di lavoro sicuro ed equo;
- **Nurture Uniqueness:** promuovere una cultura inclusiva attraverso formazione, procedure, politiche e modi di lavorare a supporto della *Diversity, Equity & Inclusion*;
- **Give Back:** proteggere le persone in difficoltà dal freddo; creare valore condiviso.

Lo stato di avanzamento degli obiettivi è monitorato costantemente tramite un *tool* informatico di *project management* che permette di verificare su base periodica nel corso dell'anno i progressi conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi ai fini della consuntivazione finale.

4.3.4 FOCUS SUL KPI PEOPLE ENGAGEMENT

Questo KPI misura il coinvolgimento dei dipendenti verso il loro lavoro e l'azienda tramite l'indagine MONVoice, condotta annualmente a livello globale. L'indagine raccoglie opinioni e *feedback* su vari aspetti, come *leadership*, diversità, equità, inclusione, sviluppo, remunerazione e processi interni. I risultati, raccolti in forma aggregata e confrontati con *benchmark* internazionali, sono utilizzati per responsabilizzare l'organizzazione e sviluppare le aree di miglioramento. L'indagine è svolta con il supporto di una società specializzata e garantisce l'anonimato delle risposte.

4.3.5 MECCANISMO DI CALCOLO

Il sistema MBO prevede l'applicazione di una curva di *performance* lineare e di un moltiplicatore.

³ Tutti gli obiettivi sono indicati nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità pubblicata con cadenza annuale sul sito www.monclergroup.com, Sezione "Sostenibilità/Documenti".

CURVA DI PERFORMANCE

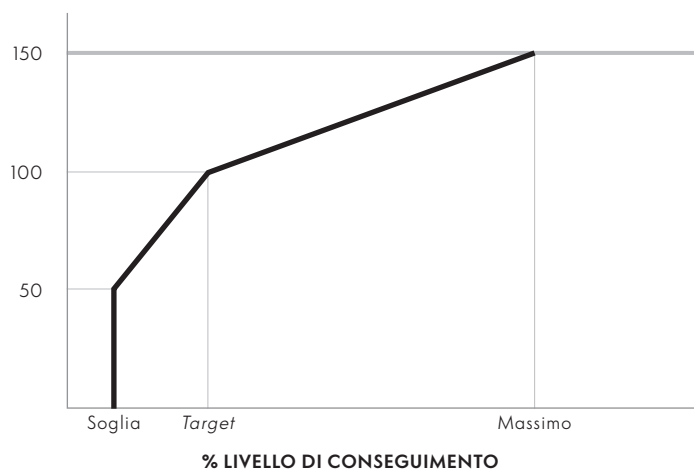
Indicatori economico-finanziari

Agli indicatori di natura economico-finanziaria (i.e., EBIT e *Free Cash Flow*) si applica una curva di *performance* che prevede un livello soglia, *target* e massimo. In funzione del valore di consuntivazione, il payout è determinato come segue:

- 50% al raggiungimento del livello soglia,
- 100% al livello *target*,
- 150% al livello massimo.

Non è previsto un *payout* in caso di risultati inferiori al livello soglia e, in parallelo, non è previsto un *payout* superiore in caso di *performance* che superino il livello massimo; per risultati intermedi, il calcolo del relativo *payout* avviene per interpolazione lineare.

% MBO PAYOUT

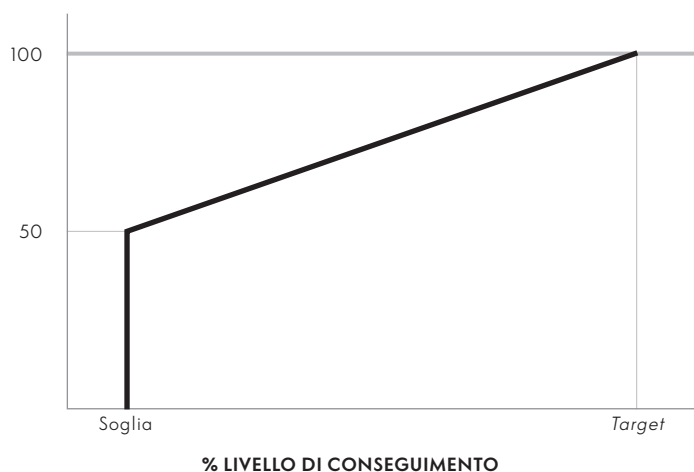


Livello di conseguimento	KPI 1 (EBIT)	KPI 2 (Free Cash Flow)	Payout
Soglia	-2% vs target	-5% vs target	50%
Target	Budget di esercizio	Budget di esercizio	100%
Massimo	+7% vs target	+10% vs target	150%

Indicatori non finanziari

Gli indicatori non finanziari sono valutati in base ad una scala che prevede un livello soglia pari al 50% del relativo *target*. Per questa tipologia di obiettivi non è previsto un livello di *payout* superiore al 100% in caso di risultati superiori al livello *target*.

% MBO PAYOUT



	Livello di conseguimento	Payout
Soglia	50%	50%
Target	100%	100%

Moltiplicatore

Il moltiplicatore è legato alla *performance* dell'EBIT di Gruppo e agisce sul *payout* totale della scheda: si attiva esclusivamente a partire dal 101% di conseguimento del *target* di EBIT di Gruppo, secondo la scala che segue.

LIVELLO DI CONSEGUIMENTO	101% - 101.99%	102% - 102.99%	103% - 103.99%	104% - 104.99%	105% - 105.99%	106% - 106.99%	107% - >107%
% MOLTIPLICATORE	107%	114%	121%	129%	136%	143%	150%

Il valore complessivo dell'MBO determinato come sopra è soggetto ad un *cap* in quanto il *payout* erogato non può eccedere il 150% della remunerazione fissa.

Il meccanismo di calcolo dell'incentivo è rappresentato nello schema sotto che è strutturato sulla scheda applicata al Presidente/CEO e agli Amministratori Esecutivi.

La somma dei *payout* dei singoli obiettivi [A], consuntivati secondo la scala di *performance* applicabile a ciascuno, viene poi moltiplicata in base al livello di Moltiplicatore applicabile, fornendo quindi l'MBO *payout* [B]

La medesima meccanica di calcolo è applicata anche per i DRS, rispettando i relativi obiettivi assegnati annualmente a ciascuno di essi.

			Target		Conseguimento	Payout
%	KPI	€ MBO		Scala	%	%
			Max	+ 7% vs budget	107%	150%
55%	EBIT GRUPPO MONCLER	550.000	Target	Budget	100%	100%
			Min	-2% vs budget	98%	50%
			Max	+ 10% vs budget	110%	150%
30%	FREE CASH FLOW	300.000	Target	Budget	100%	100%
			Min	-5% vs budget	95%	50%
10%	ESG	100.000	Target ad hoc		50-100%	50-100%
5%	PEOPLE ENGAGEMENT	50.000	Target ad hoc		50-100%	50-100%

1.000.000

[A]

x

% Moltiplicatore

107% → 150%

=

MBO Payout

[B]

4.4 LTI

La **Politica 2025 non include piani LTI da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea** in quanto Moncler ha optato per l'assegnazione di LTI con cadenza biennale.

I piani LTI rappresentano lo strumento di incentivazione variabile di medio-lungo termine adottato dalla Società e prevedono:

- un **vesting period di 3 anni**;
- una frequenza di assegnazione ogni 2 anni, che è uno degli elementi caratterizzanti il sistema LTI in Moncler; tale approccio rafforza sensibilmente la leva di *retention* della componente LTI, anche considerato che tale componente rappresenta la parte più significativa del pacchetto di remunerazione dei destinatari della Politica;
- in caso di risultati superiori al livello massimo (*over performance*) un payout massimo pari al 120% dell'incentivo a target;
- vincoli di **lock/up** sulle Azioni.

4.4.1 PIANO IN CORSO

Sono attualmente in corso:

- il Piano 2022 (di cui è in corso il secondo ciclo 2023-2025 in quanto il primo ciclo 2022-2024 si è chiuso al termine del 2024 e la relativa consuntivazione è riportata nella Sezione II della Relazione. Il Piano 2022 rappresenta l'ultimo piano adottato dalla Società composto da 2 cicli);
- il Piano 2024 (che si compone di un unico ciclo 2024-2026).

Piano 2024

Il Piano 2024 è stato approvato dall'Assemblea del 24 aprile 2024 e si compone di un unico ciclo (2024-2026).

BENEFICIARI	In continuità con i piani precedenti, il Piano 2024 è riservato al Presidente/CEO, agli Amministratori Esecutivi, ai DRS, ai dipendenti e ai collaboratori, ivi inclusi i consulenti esterni, di Moncler e delle Società Controllate che rivestano ruoli strategicamente rilevanti o comunque in grado di apportare un significativo contributo, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.
FINALITÀ	• Legare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore; • Sviluppare ulteriormente politiche di <i>retention</i> volte a fidelizzare le figure chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nel Gruppo Moncler; • Sviluppare ulteriormente politiche di <i>attraction</i> verso figure manageriali e professionali di talento, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.
CARATTERISTICHE	Assegnazione gratuita di Azioni (derivanti dai programmi di acquisto di azioni proprie attuati negli anni precedenti): il Piano 2024 prevede l'attribuzione dei "Diritti Moncler" che danno diritto, in caso di raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, all'assegnazione di una Azione a titolo gratuito per ogni "Diritto Moncler". Il Piano 2024, per la prima volta rispetto ai piani precedenti, si compone di un solo ciclo di attribuzione di Azioni (nei limiti del numero massimo approvato dall'Assemblea degli Azionisti) al fine di garantire un allineamento tra i beneficiari del Piano 2024 dei relativi termini di attuazione (e quindi anche del <i>vesting period</i> che, per tutti i beneficiari, si riferisce al triennio 2024-2026).

Obiettivi di performance

KPI E PESO	DESCRIZIONE
NET INCOME 70%	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.
FREE CASH FLOW 15%	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 pre IFRS 16 e al netto di <i>variazioni in altre attività / (passività)</i> .
ESG 15%	Pillar: Nurture Uniqueness: programma di formazione su temi di <i>Diversity, Equity & Inclusion</i> completato dal 100% del <i>Management</i> (<i>Manager, Senior Manager, Executive</i> e <i>Senior Executive</i>) entro il 2026; Pillar: Think Circular & Bold: 55% del nylon utilizzato nelle collezioni 2026 proveniente da materia prima c.d. <i>preferred</i> (e.g., nylon riciclato, nylon <i>bio-based</i>) . Pillar: Act on Climate & Nature: Certificazione, entro il 2026, per il nuovo <i>headquarter</i> di Moncler a Milano secondo lo <i>standard LEED for Building Design and Construction</i>, che attesta l'efficienza ambientale degli edifici, e secondo lo <i>standard WELL</i> relativo al comfort e alle condizioni di lavoro dei dipendenti. È inoltre previsto, ai fini dell'eventuale raggiungimento dell'<i>over-performance</i>, un ulteriore obiettivo che riflette l'ottenimento di un'alta valutazione della <i>performance</i> di sostenibilità da parte di una delle primarie società di <i>rating ESG</i>⁴.

Condizioni di performance e payout

Per ciascuno degli obiettivi è fissato un livello minimo, *target* e massimo sulla base dei quali viene misurato il livello di raggiungimento dei risultati. L'assegnazione delle Azioni è determinata quindi in misura proporzionale al conseguimento di risultati e viene calcolata in maniera lineare per risultati intermedi.

Il conseguimento di risultati inferiori al livello minimo rispetto al singolo obiettivo comporta la mancata attribuzione di Azioni per la singola condizione di *performance* a cui tale risultato si riferisce. Le condizioni di *performance* operano infatti in maniera indipendente l'una dall'altra.

In caso di *over-performance* (i.e., superamento del livello *target*) il relativo *payout* è incrementato linearmente fino ad un massimo del 120% del valore *target*.

⁴ Tale obiettivo è connesso all'ottenimento da parte di Moncler di un punteggio pari o superiore a 80* nello S&P *Global Corporate Sustainability Assessment* 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*. (*) Qualora S&P Global apportasse modifiche metodologiche significative con impatto sullo *scoring* medio di settore, la soglia potrebbe essere adeguata di conseguenza.

Le condizioni di *performance* e il conseguente *payout* operano come segue:

Soglia di accesso (che determina un *payout* dell'80%):

- per gli obiettivi economico finanziari corrisponde al raggiungimento del 90% del *target* fissato;
- per il KPI ESG corrisponde al raggiungimento di almeno 2 obiettivi ESG nel periodo di riferimento.

Payout massimo (120% dell'incentivo a *target*):

- per gli obiettivi economico finanziari opera al raggiungimento del 105% del *target* fissato;
- per il KPI ESG opera al raggiungimento dei tre obiettivi ESG nel periodo di riferimento e a fronte dell'ottenimento di almeno un'alta valutazione della *performance* di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di rating ESG in tutti e tre gli anni consecutivi.

La struttura e la relativa scala di *performance* del Piano 2024 è rappresentata di seguito.

KPI	PESO %		PERFORMANCE / PAYOUT		
			MINIMO	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	Raggiungimento di almeno tre obiettivi ESG	Raggiungimento dei tre obiettivi ESG e ottenimento di un'alta valutazione della <i>performance</i> di sostenibilità del Gruppo da parte di una delle primarie società di rating ESG
		Payout	80%	100%	120%

Lock-up

Il Presidente/CEO, gli Amministratori Esecutivi e i DRS hanno l'obbligo di detenere continuativamente, dopo il *vesting period* e ricevute le Azioni, un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni. Il vincolo (salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di

Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione) permane:

- per il Presidente/CEO e gli Amministratori Esecutivi fino alla scadenza del mandato in corso alla data di assegnazione; e
- per i DRS, per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione.

Ai sensi del regolamento del Piano 2024, in caso di assegnazione di somme in denaro in luogo delle Azioni, i beneficiari sono obbligati a reinvestire dette somme in Azioni da detenere coerentemente con i termini di cui sopra.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto sul Piano 2024 nonché all'ipotesi di cambio di controllo, si rinvia al Paragrafo 4.5 che segue.

Piano 2022

Il Piano 2022 è stato approvato dall'Assemblea il 21 aprile 2022 e si compone di due cicli (2022-2024 e 2023-2025). Le finalità e le caratteristiche del Piano 2022 sono analoghe a quelle di cui al Piano 2024 a cui si rinvia; allo stesso modo, le condizioni di *performance* ed il conseguente livello di *payout* operano attraverso il medesimo meccanismo previsto per il Piano 2024 sopra descritto.

Alla fine dell'Esercizio si è chiuso il primo ciclo (2022-2024) e si rinvia quindi alla Sezione II della Relazione per le informazioni concernenti gli obiettivi di *performance* e la relativa consuntivazione. È in corso invece il secondo ciclo (2023-2025) che terminerà alla fine del 2025.

4.5 CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Si riepilogano di seguito gli effetti della cessazione del rapporto rispetto alla maturazione degli incentivi di breve (MBO) e medio-lungo termine (LTI) previsti dalla Politica.

MBO	LTI
Cessazione del rapporto Se la cessazione del rapporto avviene prima della data di pagamento, non è previsto il pagamento del <i>bonus</i> .	Cessazione del rapporto In caso di Bad leaver (e.g., dimissioni, revoca per giusta causa): • il beneficiario non avrà alcun diritto sui Diritti Moncler attribuiti, che saranno estinti. • nessun risarcimento e/o indennizzo sarà dovuto da Moncler per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai beneficiari. In caso di Good leaver (pensionamento, scadenza del mandato, decesso) il beneficiario (o i suoi eredi) manterrà i diritti sui Diritti Moncler secondo un criterio <i>pro-rata temporis</i> .
Cambio di controllo Non è prevista una disciplina <i>ad hoc</i> .	Cambio di controllo ed eventi straordinari (OPA, delisting) È prevista la possibilità di richiedere l'assegnazione anticipata delle Azioni (con conseguente accelerazione del <i>vesting period</i>), secondo un criterio <i>pro-rata temporis</i> , previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.6 INDENNITÀ

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità per Moncler di sottoscrivere accordi con Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti con Responsabilità Strategiche disciplinanti *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione, anche anticipata, del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo (indennità / c.d. *parachute*). Tali accordi sono subordinati alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

Le indennità possono essere previste nei seguenti casi:

- revoca dell'Amministratore dalla carica in assenza di una giusta causa (comprese le ipotesi in cui la cessazione della carica sia in conseguenza della decadenza del Consiglio di Amministrazione per effetto della attivazione della clausola *simul stabunt simul cadent* di cui allo Statuto o di operazioni societarie quali, *inter alia*, fusioni, scorpori, scissioni);
- mancata rinomina dell'Amministratore a seguito della scadenza del mandato;
- cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società per ragioni di natura oggettiva;
- risoluzione consensuale del rapporto.

La Politica di Remunerazione prevede inoltre la possibilità di erogare trattamenti di fine mandato nel caso di cessazione del mandato da parte del relativo beneficiario.

4.7 PATTI DI NON CONCORRENZA

La Politica di Remunerazione prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza nei confronti di *Manager*, Dirigenti, nonché degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedono (i) una durata massima di un anno e (ii) un corrispettivo che varia sino al 100% della retribuzione annuale lorda fissa (è esclusa la componente variabile) nonché ulteriori disposizioni in linea con la *best practice* di mercato.

Nel caso in cui nei confronti di Amministratori Esecutivi e/o Dirigenti Strategici trovino applicazione sia clausole di indennità che patti di non concorrenza come sopra descritti, il loro ammontare complessivo non può superare le due annualità di remunerazione fissa e variabile (quest'ultima calcolata come media degli ultimi 3 MBO corrisposti), salvo che per effetto di specifiche previsioni di legge e/o in esecuzione del contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento.

4.7.1 CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER

Il contratto tra la Società e Roberto Eggs, Amministratore Esecutivo nonché *Chief Business Strategy & Global Market Officer*, ai sensi del quale viene disciplinato il suo rapporto di amministrazione con la Società sino al 31 dicembre 2027, prevede quanto segue.

FATTISPECIE	TRATTAMENTO	
• Revoca senza giusta causa • Mancato rinnovo • Dimissioni concordate o risoluzione consensuale	Indennità (<i>parachute</i>) pari a Euro 1.598.000	Gli importi (indennità e non concorrenza) complessivamente non superano 2 annualità del compenso fisso e variabile (quest'ultimo calcolato come media degli ultimi 3 MBO corrisposti)
• Patto di non concorrenza	Euro 500.000	

4.7.2 CHIEF BRAND OFFICER

Il contratto in essere tra la Società e Gino Fisanotti, Dirigente Strategico nonché *Chief Brand Officer* di Moncler, ai sensi del quale viene disciplinato il suo rapporto di amministrazione con la controllata Industries S.p.A. (Industries) sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio di Industries al 31 dicembre 2026, prevede quanto segue.

FATTISPECIE	TRATTAMENTO	
• Revoca senza giusta causa • Mancato rinnovo	Indennità (<i>parachute</i>) pari a Euro 1.035.000 ⁵	L'importo (indennità) complessivamente non supera 2 annualità del compenso fisso e variabile (quest'ultimo calcolato come media degli ultimi 3 MBO corrisposti).

⁵ Salvo che il contratto venga sostituito in corso di mandato o alla scadenza dello stesso da un diverso accordo ai medesimi termini e condizioni (e.g., da un contratto di lavoro subordinato).

4.8 CLAW BACK E MALUS

I sistemi di incentivazione di breve termine (MBO) e di lungo termine (LTI) prevedono entrambi meccanismi di *claw back/malus*.

In particolare, è previsto che la Società possa chiedere la restituzione, entro 3 anni dall'assegnazione, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione (o trattenere componenti oggetto di differimento o revocare Diritti Moncler in caso di LTI) la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino **in seguito manifestamente errati** ovvero nel caso in cui la revoca della carica ovvero la cessazione del contratto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati o conseguiti a seguito di 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**.

5 REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Ai sensi delle disposizioni di legge e dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è deliberata dall'Assemblea: è prevista solo una componente fissa, adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio e nei Comitati endoconsiliari.

I compensi previsti sono pari a:

- Euro **100.000** lordi annui per ciascun Amministratore **non Esecutivo**;
- Euro **30.000** lordi annui per la partecipazione ai singoli **Comitati** endoconsiliari.

Sono previsti una polizza assicurativa per la responsabilità civile (*Directors & Officers Liability*, c.d. D&O) e il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. Non sono applicate componenti di incentivazione variabile di breve o di medio-lungo termine né *benefit*.

6 REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

La remunerazione del Collegio Sindacale è commisurata alla competenza tecnica, alla esperienza e all'impegno richiesti dal ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società. Per tutti i membri del Collegio Sindacale la remunerazione è composta esclusivamente da una parte fissa, non legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Il compenso deliberato dall'Assemblea del 18 aprile 2023 è pari a:

- Euro **80.000** lordi annui per il **Presidente del Collegio**;
- Euro **60.000** lordi annui per ciascun **Sindaco Effettivo**.

Anche per i Sindaci è prevista la polizza assicurativa *Directors & Officers Liability* (c.d. D&O).

7 DEROGHE

Il Consiglio, nei limiti consentiti dalle disposizioni normative e regolamentari applicabile, può derogare temporaneamente agli elementi che compongono la Politica, qualora ciò sia necessario per il perseguimento degli interessi nel medio-lungo termine e della sostenibilità finanziaria del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurarne la capacità di rimanere sul mercato. Tale flessibilità può essere esercitata seguendo i rigorosi processi di *governance* di Moncler, nel rispetto della Procedura OPC e fornendo una informativa completa al mercato.

Il Comitato Nomine e Remunerazione, supportato dalle Funzioni *People & Organization* e *Corporate Affairs & Compliance*, è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza delle situazioni in cui sia necessario esercitare tale flessibilità, e di formulare le eventuali proposte di deroga temporanea alla Politica al Consiglio di Amministrazione. Il processo rende inoltre necessario l'intervento del Comitato per Operazioni con Parti Correlate, secondo quanto previsto dalla Procedura OPC. Tutti i soggetti interessati si astengono dal partecipare al confronto consiliare e alle delibere relative alla propria remunerazione. L'applicazione di eventuali deroghe viene resa nota attraverso la successiva relazione, corredata dalle motivazioni che hanno spinto la Società ad utilizzare temporaneamente tale strumento.

ELEMENTI DEROGABILI

Gli elementi cui è possibile derogare, in base alla Politica 2025, sono i seguenti:

- attribuzione di un **bonus annuale** (in sostituzione o ad integrazione di quello già previsto dalla Politica di Remunerazione) connesso a obiettivi di *performance* e a parametri quantitativi diversi da quelli previsti dalla Politica;
- adozione di un **sistema di incentivazione di medio-lungo termine** diverso da quello basato sull'assegnazione di Azioni.

CIRCOSTANZE

Le circostanze eccezionali in cui le deroghe possono essere potenzialmente applicate sono le seguenti:

- necessità di favorire **l'ingresso e la retention** di profili in possesso di specifiche competenze e caratteristiche professionali ritenute indispensabili per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo;
- situazioni di elevata discontinuità del mercato o ipotesi di operazioni straordinarie riguardanti il Gruppo che rendano necessario adottare opportuni **correttivi** per preservare i contenuti sostanziali ed economici degli elementi della Politica per cui è ammessa la deroga.



SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI

INTRODUZIONE

PAY MIX

CONSUNTIVAZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

COLLEGIO SINDACALE

VARIAZIONE COMPENSI

TABELLE

1 INTRODUZIONE

La presente Sezione descrive i compensi corrisposti ai destinatari della Politica di Remunerazione nell'Esercizio. I compensi sono riportati secondo il criterio di competenza con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2024 e agli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle *performance* consuntivate nel 2024 ed erogabili/assegnabili nel 2025.

La presente Sezione fornisce una informativa su tutti gli aspetti rilevanti sull'attuazione della Politica di Remunerazione e, in particolare, sulla consuntivazione degli obiettivi di breve (MBO) e medio-lungo termine (LTI).

I compensi corrisposti, secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione, sono risultati coerenti con la Politica di Remunerazione in vigore, in particolare in termini di coerenza tra premi maturati e grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica di Remunerazione è risultata sostanzialmente coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di *pay mix*.

La società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio (Deloitte & Touche S.p.A.) ha verificato l'avvenuta predisposizione della Sezione II della presente Relazione, mediante un controllo formale circa la pubblicazione delle informazioni ivi contenute.

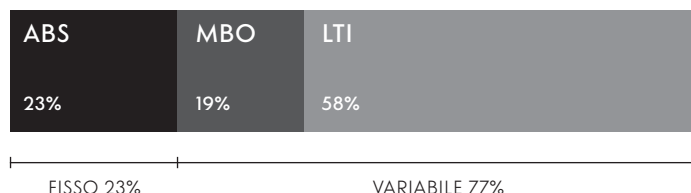
Ai fini della presente Sezione si segnala che:

- I) il **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE** in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 21 aprile 2022 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'Esercizio. Sono Amministratori Esecutivi alla data della Relazione:
 - 1) Remo Ruffini, Presidente/CEO di Moncler;
 - 2) Roberto Eggs, Amministratore Esecutivo di Moncler e *Chief Business Strategy & Global Market Officer* di Gruppo;
 - 3) Luciano Santel, Amministratore Esecutivo di Moncler e *Chief Corporate & Supply Officer* di Gruppo nonché Dirigente preposto ex Art. 154-bis del TUF;
- II) il **COLLEGIO SINDACALE** in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 18 aprile 2023 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025;
- III) i **DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE** in carica alla data della Relazione sono:
 - 1) Francesca Bacci, *Operations & Supply Chain Director*;
 - 2) Gino Fisanotti, *Chief Brand Officer*;
 - 3) Mariolina Piccinini, *Chief Marketing and Corporate Strategy Officer*;
 - 4) Carlo Rivetti, Presidente di SPW e Amministratore non Esecutivo di Moncler;
 - 5) Andrea Tieghi, *Senior Director of WW Retail Business and Development*.

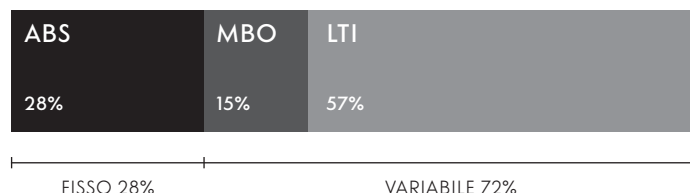
2 PAY MIX

Si riporta, di seguito, la proporzione⁶ tra compensi fissi e variabili dei destinatari della Politica di Remunerazione, calcolata sulla base delle voci retributive consuntivate nel corso dell'Esercizio.

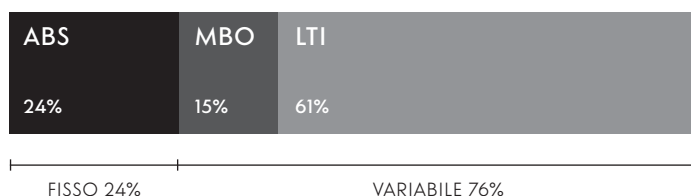
PRESIDENTE & CEO



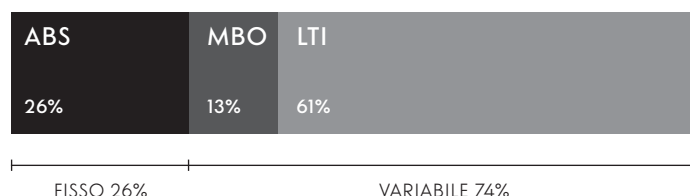
CHIEF BUSINESS STRATEGY & GLOBAL MARKET OFFICER



CHIEF CORPORATE & SUPPLY OFFICER



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



3 CONSUNTIVAZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

3.1 INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE – MBO 2024

Per valutare il livello di conseguimento degli obiettivi MBO, il Consiglio esamina il *Business Plan* e i relativi obiettivi finanziari, confrontandoli con le previsioni del mercato, c.d. *consensus*. Il Consiglio verifica che il *Business Plan* non si discosti significativamente dal *consensus* e, se ciò accade, valuta con il *Management* gli eventuali scostamenti.

In particolare, gli obiettivi MBO del Presidente/CEO, nonché degli altri Amministratori Esecutivi, sono stati conseguiti come segue.

⁶ Sono considerati compensi fissi i compensi per la carica, i compensi per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari, i benefici non monetari e gli altri compensi; i compensi variabili di breve termine includono partecipazione agli utili, *bonus* ed incentivi; i compensi variabili di lungo termine rappresentano il *fair value* dei compensi in *equity*.

OBIETTIVI FINANZIARI	EBIT di Gruppo raggiunto al 102,5% rispetto al <i>target</i> fissato <i>ex ante</i> . <i>Free Cash Flow</i> di Gruppo conseguito al 104,3% rispetto al <i>target</i> .
ESG	Tutti gli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità con scadenza al 31 dicembre 2024 sono stati raggiunti come meglio riportato nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità ⁷ .
PEOPLE ENGAGEMENT	KPI raggiunto in misura pari al livello <i>target</i> : l'obiettivo di <i>engagement</i> generale, compreso tra 74 e 78%, è stato conseguito al 76%, così come il <i>target</i> specifico sulla dimensione DE&I, compreso tra 76 e 80%, è stato conseguito al 77%.

In base al livello di raggiungimento dei singoli KPI, quindi, si riporta di seguito la percentuale di *payout* (determinata dall'applicazione della curva di *performance*) nonché quella del moltiplicatore (connesso alla *performance* dell'EBIT di Moncler) applicati all'MBO del Presidente e CEO.

			Target			Conseguimento*		Payout	
%	KPI	€ MBO		Scala	Curva	€	%	€	%
			Max	970 €M	150%				
55%	EBIT GRUPPO MONCLER	550.000	Target	907 €M	100%	929 €M	102,5	627.000	114
			Min	889 €M	50%				
			Max	621 €M	150%				
30%	FREE CASH FLOW **	300.000	Target	581 €M	100%	606 €M	104,3	387.000	129
			Min	569 €M	50%				
10%	ESG	100.000	KPI ESG 2024			Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti	100,0	100.000	100
5%	PEOPLE ENGAGEMENT	50.000	MONVoice*** - generale 74-78%; - DE&I 76-80%			- generale 76%; - DE&I 77%	100,0	50.000	100
1.000.000								1.164.000	
								x	
								% Moltiplicatore	114%
								=	
								MBO Payout	1.329.960
								% MBO Payout vs Target	133%

* Livello di *achievement* consuntivato a tassi di cambio costanti.

** *Free Cash Flow* rettificato per variazioni in altre attività / (passività) relative a tematiche fiscali.

*** MONVoice: tasso di *engagement* generale calcolato come media delle risposte favorevoli (su una scala da 1 a 5, le risposte 4 e 5) sul totale del questionario; tasso di *engagement* DE&I calcolato come risultato specifico delle risposte favorevoli rispetto al *cluster* di domande relativo a tematiche DE&I.

⁷ Si rinvia al Paragrafo SBM-1 della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

3.2 INCENTIVAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE - LTI

In data 13 febbraio 2025 il Consiglio, previo esame del Comitato Nomine e Remunerazione e, con riferimento al KPI ESG, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi di cui al primo ciclo di attribuzione del Piano di 2022 e sono state pertanto liberate Azioni in funzione dello stesso.

OBIETTIVI FINANZIARI	• Net Income raggiunto al 103,9% rispetto al <i>target</i> fissato <i>ex ante</i>; • Free Cash Flow di Gruppo conseguito al 101,5% rispetto al <i>target</i>.
	Tutti e tre gli obiettivi ESG nel periodo di riferimento sono stati conseguiti⁸: • ottenuta la certificazione <i>Equal Pay</i> per l'<i>headquarter</i> del marchio Moncler in Italia; • oltre il 50% del nylon utilizzato nelle collezioni Primavera/Estate e Autunno/Inverno 2024 è costituito da materiale c.d. "<i>preferred</i>"; • nel 2024 è stata mantenuta la <i>carbon neutrality</i> nelle sedi aziendali a gestione diretta nel mondo (uffici, negozi, sedi produttive e polo logistico) attraverso il 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, il 98% di vetture ibride ed elettriche nel parco auto aziendale del Gruppo e la compensazione delle emissioni residuali non evitabili. Moncler è stata confermata negli indici <i>Dow Jones Best-in-Class World e Europe</i> nel triennio 2022, 2023 e 2024 ottenendo, nello <i>S&P Global Corporate Sustainability Assessment</i>, il punteggio più alto del settore <i>Textiles, Apparel & Luxury Goods</i>.
ESG	

Di seguito viene quindi riportato il livello di raggiungimento dei KPI con relativa percentuale di *payout*.

%	KPI	Target			Conseguimento**		Payout	Payout Ponderato
		€			€	%	%	%
		Max	1.856,2	120%				
70%	NET INCOME	Target	1.767,8	100%	1.836,7	103,9	115,6	80,9
		Min	1.591,0	80%				
		Max	1.617,2	120%				
15%	FREE CASH FLOW*	Target	1.540,2	100%	1.562,6	101,5	105,8	15,9
		Min	1.386,2	80%				
		Max	3 obiettivi + rating	120%				
15%	ESG	Target	3 obiettivi	100%	3 obiettivi + rating	Massimo	120	18
		Min	2 obiettivi	80%				
Payout ponderato								114,8

* Pre IFRS 16, al netto di variazioni in altre attività / (passività)

** Livello di achievement consuntivato a tassi di cambio costanti

⁸ Nel corso del 2024, la società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha svolto alcune procedure di verifica concordate sui tre obiettivi dell'indicatore ESG previsto nel Piano 2022, facendo riferimento all'*International Standard on Related Services (ISRS) 4400 (revised) Engagements to Perform Agreed-Upon Procedures* emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board ("IAASB")* e al documento di ricerca Assirevi n. 179R denominato *Procedure richieste dalla società*.

3.3 PRESIDENTE/CEO, AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DRS

3.3.1 Presidente/CEO

Il Presidente/CEO, Remo Ruffini, nel 2024 ha percepito complessivamente Euro 2.884.095 come meglio illustrato di seguito.

REMUNERAZIONE FISSA	I compensi fissi per il Presidente/CEO ammontano ad Euro 1.535.165 di cui 1.520.000 percepiti da Moncler, 10.000 da Industries e 5.165 da Stone Island.
REUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE: MBO 2024	L'importo, di Euro 1.326.960, è maturato in base al grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2024, come riportato nel Paragrafo 3.1, e della applicazione della curva di <i>performance</i> e del relativo moltiplicatore.
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	Nel 2025 sono state liberate a favore del Presidente/CEO 145.038 Azioni nell'ambito del primo ciclo del Piano 2022. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 febbraio 2025, come riportato al Paragrafo 3.2. Remo Ruffini è beneficiario del Piano 2024 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 95.181 Diritti Moncler con delibera del Consiglio del 24 aprile 2024.
BENEFIT	I <i>benefit</i> includono l'autovettura per un valore complessivo di Euro 21.970, di cui 14.912 percepiti da Moncler e 7.057 da Industries.

3.3.2 Chief Business Strategy & Global Market Officer

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Business Strategy & Global Market Officer*, Roberto Eggs, nel 2024 ha percepito complessivamente Euro 1.915.628, come meglio illustrato di seguito.

REMUNERAZIONE FISSA	I compensi fissi ammontano ad Euro 1.223.165 di cui 1.218.000 percepiti da Moncler e 5.165 da Stone Island.
REUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE: MBO 2024	L'importo, di Euro 633.480, è maturato in base al grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2024, come riportato nel Paragrafo 3.1, e della applicazione della curva di <i>performance</i> e del relativo moltiplicatore.
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	Nel 2025 sono state liberate a favore di Roberto Eggs 92.087 Azioni nell'ambito del primo ciclo del Piano 2022. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 febbraio 2025, come riportato al Paragrafo 3.2. Roberto Eggs è beneficiario del Piano 2024 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 60.432 Diritti Moncler con delibera del Consiglio del 24 aprile 2024.
BENEFIT	I <i>benefit</i> includono l'autovettura, la polizza infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore complessivo di Euro 28.983.

3.3.3 Chief Corporate & Supply Officer

L'Amministratore Esecutivo e *Chief Corporate & Supply Officer*, Luciano Santel, nel 2024 ha percepito complessivamente Euro 1.619.849, come meglio illustrato di seguito.

REMUNERAZIONE FISSA	I compensi fissi ammontano ad Euro 965.165 di cui 770.000 percepiti da Moncler, 190.000 da Industries e 5.165 da Stone Island.
REUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE: MBO 2024	L'importo, di Euro 623.671, è maturato in base al grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2024, come riportato nel Paragrafo 3.1, e della applicazione della curva di <i>performance</i> e del relativo moltiplicatore.
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	Nel 2025 sono state liberate a favore di Luciano Santel 92.087 Azioni nell'ambito del primo ciclo del Piano 2022. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 febbraio 2025, come riportato al Paragrafo 3.2. Luciano Santel è beneficiario del Piano 2024 nell'ambito del quale gli sono stati attribuiti 60.432 Diritti Moncler con delibera del Consiglio del 24 aprile 2024.
BENEFIT	I <i>benefit</i> includono l'autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore complessivo di Euro 31.013.

3.3.4 DRS

I DRS hanno percepito, complessivamente, 3.624.734 Euro, come illustrato nella tabella che segue.

REMUNERAZIONE FISSA	I compensi fissi ammontano ad Euro 2.286.000 di cui 450.000 corrisposti da Moncler e 1.836.000 da Industries.
REUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE: MBO 2024	L'importo, di Euro 1.233.216 (di cui 265.708 corrisposti da Moncler e 967.508 da Industries), è maturato in base al grado di conseguimento degli obiettivi dell'MBO 2024 e della applicazione della curva di <i>performance</i> e del relativo moltiplicatore.
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	Nel 2025 sono state liberate a favore di alcuni DRS 92.089 Azioni nell'ambito del primo ciclo del Piano 2022. Tale assegnazione è stata effettuata a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Consiglio di Amministrazione in data 13 febbraio 2025, come riportato al Paragrafo 3.2. Alcuni DRS sono beneficiari del secondo ciclo del Piano 2022, nell'ambito del quale sono stati attribuiti 85.048 Diritti Moncler con delibera del Consiglio del 24 aprile 2023. I DRS sono inoltre beneficiari del Piano 2024, nell'ambito del quale sono stati attribuiti 115.828 Diritti Moncler con delibera del Consiglio del 24 aprile 2024.
BENEFIT	I <i>benefit</i> includono l'autovettura, le polizze vita, infortuni e la copertura sanitaria integrativa per un valore di Euro 105.517.

3.4 SEVERANCE

Nel corso dell'Esercizio non sono state corrisposte indennità o altri benefici per la cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto lavorativo.

3.5 MALUS

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili *claw-back*).

3.6 DEROGHE

La Società, nel corso dell'Esercizio, non ha applicato deroghe alla Politica di Remunerazione.

4 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

In conformità a quanto deliberato dall'Assemblea del 21 aprile 2022:

- a. a ciascun Amministratore non Esecutivo è stato corrisposto un compenso annuo lordo pari ad Euro 100.000;
- b. ai membri dei Comitati endo-consiliari di Moncler sono stati erogati i compensi aggiuntivi pari ad Euro 30.000 lordi annui per la partecipazione a ciascun Comitato.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'Esercizio è riportato nella Tabella 1. La Tabella 4 riporta le partecipazioni possedute dai soggetti considerati.

5 COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea ordinaria del 18 aprile 2023 ha nominato il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione attribuendo allo stesso i compensi fissi pari ad Euro 80.000 lordi annui per il Presidente e ad Euro 60.000 lordi annui per gli altri Sindaci effettivi.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'Esercizio è riportato nella Tabella 1.

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci ad eccezione della polizza assicurativa.

6 VARIAZIONE COMPENSI

La tabella sottostante mostra la variazione della remunerazione complessiva corrisposta agli Amministratori e Sindaci Effettivi di Moncler in carica alla data della Relazione, le *performance* economiche di Moncler in termini di EBIT e la remunerazione annua lorda dei dipendenti a tempo pieno nel quinquennio 2020-2024.

A tal fine è stata considerata la remunerazione complessiva annua lorda che comprende la componente fissa, la componente variabile di breve periodo ed il *fair market value* della componente variabile di lungo periodo.

Si evidenzia che la variazione 2023-2024 dei compensi effettivamente percepiti dal Presidente/CEO è dovuta in misura prevalente alla consuntivazione della componente variabile di breve termine, conseguita al 133% del *target* nel 2024 rispetto al 214% nel 2023.

	RUOLO	VARIAZIONE 2020-2021	VARIAZIONE 2021-2022	VARIAZIONE 2022-2023	VARIAZIONE 2023-2024
Remo Ruffini	Presidente/CEO	20,1%	49,5%	31,7%	-30,0% ⁹
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	19,0%	6,6%	-6,9%	-1,2% ¹⁰
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	22,6%	9,8%	-9,1%	10,5% ¹¹
Marco De Benedetti	Amministratore non Esecutivo	0,0%	89,5%	20,6%	0%
Bettina Fetzer	Amministratore non Esecutivo	-	-	43,7%	0%
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore non Esecutivo	0,0%	94,9%	21,3%	0%
Alessandra Griffi	Amministratore non Esecutivo	0,0%	132,9%	24,9%	0%
Jeanne Jackson	Amministratore non Esecutivo	-	-	43,7%	0%
Diva Moriani	Amministratore non Esecutivo	0,0%	89,5%	20,6%	0%
Guido Pianaroli	Amministratore non Esecutivo	0,0%	89,5%	20,6%	0%
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	-	45,8%	4,3%	-53,4% ¹²
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	-	-	43,7%	0%
Riccardo Losi	Presidente del Consiglio Sindacale	0,0%	0,0%	23,5%	8,0% ¹³
Carolyn Dittmeier	Sindaco Effettivo	80,3%	0,0%	32,6%	10,3% ¹⁴
Nadia Fontana	Sindaco Effettivo	80,3%	0,0%	32,6%	10,3% ¹⁵
Mediana remunerazione annua lorda totale dipendenti¹⁶		16,6%	-1,8%	5,0%	-0,8%
EBIT¹⁷ Reported		57,0%	33,7%	15,4%	2,5%

-
- 9 Tale variazione è dovuta in misura prevalente alla consuntivazione della componente variabile di breve termine (133% dell'incentivo a *target*, rispetto al 214% del 2023), nonché all'incidenza della componente variabile di medio-lungo termine, come dettagliato nella tabella 3 A che segue.
- 10 Cfr nota 9.
- 11 Cfr nota 9.
- 12 Tale variazione consegue al termine del mandato (2021-2023) del Consiglio di Amministrazione di Stone Island precedentemente in carica nell'ambito del quale il compenso previsto per Carlo Rivetti era stato determinato conformemente a quanto previsto negli accordi raggiunti nell'ambito della Operazione Stone Island e che non trovano invece applicazione per il mandato attualmente in essere (2024-2026).
- 13 Tale variazione è dovuta all'applicabilità all'intero esercizio 2024 dei compensi previsti per i membri del Collegio Sindacale deliberati dall'Assemblea in data 18 aprile 2023.
- 14 Cfr. nota 13.
- 15 Cfr. nota 13.
- 16 Valore mediano della retribuzione complessiva annua lorda del numero complessivo dei dipendenti, che comprende la componente fissa, la componente variabile di breve periodo ed il *fair market value* della componente variabile di lungo periodo, calcolata su base equivalente a tempo pieno.
- 17 EBIT *Reported* come risultante dalla Relazione Finanziaria Annuale.

TABELLA 1: COMPENSI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica ¹⁸	Compensi per partecip. a comitati ¹⁹	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ²⁰	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²¹	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²²					
Remo Ruffini	Presidente/CEO	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.520.000 ²³		1.326.960		14.912		2.861.872	3.993.287	
	Compensi da controllate e collegate			15.165 ²⁴				7.057		22.222		
	Totale			1.535.165		1.326.960		21.970		2.884.095	3.993.287	
Marco De Benedetti	Amministratore non esecutivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ²⁵					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Roberto Eggs	Amministratore esecutivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			1.218.000 ²⁶		663.480		28.983		1.910.463	2.535.407	
	Compensi da controllate e collegate			5.165 ²⁷						5.165		
	Totale			1.223.165		663.480		28.983		1.915.628	2.535.407	
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	30.000 ²⁸					130.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	30.000					130.000		
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ²⁹					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		
Diva Moriani	Amministratore Indipendente		Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ³⁰					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente		Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000	60.000 ³¹					160.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000	60.000					160.000		
Carlo Rivetti	Amministratore non esecutivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate			104.933 ³²				2.828		107.761		
	Totale			204.933				2.828		207.761		

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi per la carica ¹⁸	Compensi per partic. a comitati ¹⁹	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ²⁰	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity ²¹	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Partecipazione agli utili	Bonus ed altri incentivi ²²					
Luciano Santel	Amministratore esecutivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			770.000 ³³			530.784	23.495		1.324.279	2.535.407	
	Compensi da controllate e collegate			195.165 ³⁴			92.887	7.518		295.570		
	Totale			965.165			623.671	31.013		1.619.849	2.535.407	
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	2024	Approvazione bilancio 31/12/2024									
	Compensi nella società che redige il bilancio			100.000						100.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			100.000						100.000		
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	2024	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			80.000						80.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			80.000						80.000		
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000						60.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			60.000						60.000		
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	2024	Approvazione bilancio 31/12/2025									
	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000						60.000		
	Compensi da controllate e collegate											
	Totale			60.000						60.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (4)		2024	Tempo indeterminato									
	Compensi nella società che redige il bilancio			450.000			265.708	16.380		732.088	5.711.888	
	Compensi da controllate e collegate			1.836.000			967.508	89.138		2.892.646		
	Totale			2.286.000			1.233.216	105.517		3.624.734	5.711.888	

18 Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea.

19 Sono indicati gli emolumenti di competenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

20 I benefici non monetari possono includere: autovettura, polizza vita integrativa, polizza infortuni, polizza sanitaria integrativa.

21 È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il fair value degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di vesting.

22 L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2025, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi.

23 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

24 Di cui Euro 10.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Industries e Euro 5.165 quale compenso per la carica di Consigliere di SPW

25 Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

26 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore esecutivo di Moncler.

27 Compenso per la carica di Consigliere di SPW

28 Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Moncler.

29 Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

30 Di Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

31 Di cui Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Euro 30.000 per la carica di componente del Comitato Parti Correlate di Moncler.

32 Di cui Euro 3.627 quale compenso per la carica di Consigliere di SPW ed Euro 101.306 quale compenso previsto nell'ambito degli accordi sottoscritti nella Operazione Stone Island per il precedente mandato (conclusosi ad aprile 2024).

33 Di cui Euro 20.000 quale compenso per la carica di Amministratore Esecutivo di Moncler.

34 Di cui Euro 5.165 quale compenso per la carica di Consigliere di SPW



TABELLA 3A: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizi
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla assegnazione		Numero e tipologia struementi finanziari	Numero e tipologia struementi finanziari	
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2024											
Compensi nella società che redige il bilancio					95.181	6.358.091	2024-26	24/04/2024	66.80				1.444.848
Compensi da controllate o collegate													
Totale					95.181	6.358.091	2024-26	24/04/2024	66.80				1.444.848
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I Ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			126.355	2022-24							145.038	7.394.037	2.548.440
Compensi da controllate o collegate													
Totale			126.355	2022-24							145.038	7.394.037	2.548.440
Roberto Eggs	Ammonistratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2024											
Compensi nella società che redige il bilancio					60.432	4.036.858	2024-26	24/04/2024	66.80				917.358
Compensi da controllate o collegate													
Totale					60.432	4.036.858	2024-26	24/04/2024	66.80				917.358
Roberto Eggs	Ammonistratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I Ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			80.225	2022-24							92.087	4.694.595	1.618.049
Compensi da controllate o collegate													
Totale			80.225	2022-24							92.087	4.694.595	1.618.049
Luciano Santel	Ammonistratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2024											
Compensi nella società che redige il bilancio					60.432	4.036.858	2024-26	24/04/2024	66.80				917.358
Compensi da controllate o collegate													
Totale					60.432	4.036.858	2024-26	24/04/2024	66.80				917.358
Luciano Santel	Ammonistratore Esecutivo	Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I Ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			80.225	2022-24							92.087	4.694.595	1.618.049
Compensi da controllate o collegate													
Totale			80.225	2022-24							92.087	4.694.595	1.618.049
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		Piano di <i>Performance Share</i> 2024											
Compensi nella società che redige il bilancio					115.828	7.737.310	2024-26	24/04/2024	66.80				1.758.269
Compensi da controllate o collegate													
Totale					115.828	7.737.310	2024-26	24/04/2024	66.80				1.758.269
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		Piano di <i>Performance Share</i> 2022, I Ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			80.226	2022-24							92.087	4.694.697	1.618.069
Compensi da controllate o collegate													
Totale			80.226	2022-24							92.087	4.694.697	1.618.069
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		Piano di <i>Performance Share</i> 2022 Il ciclo											
Compensi nella società che redige il bilancio			85.048	2023-25									2.335.550
Compensi da controllate o collegate													
Totale			85.048	2023-25									2.335.550

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno ³⁶			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili / Erogato	Ancora Differiti	
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Incentivo annuale (MBO 2024)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.326.960		2024				
Compensi da controllate o collegate									
Totale			1.326.960		2024				
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2024)							
Compensi nella società che redige il bilancio			663.480		2024				
Compensi da controllate o collegate									
Totale			663.480		2024				
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Incentivo annuale (MBO 2024)							
Compensi nella società che redige il bilancio			530.784		2024				
Compensi da controllate o collegate			92.887		2024				
Totale			623.671		2024				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (4)		Incentivo annuale (MBO 2024)							
Compensi nella società che redige il bilancio			265.708		2024				
Compensi da controllate o collegate			967.508		2024				
Totale			1.233.216		2024				

³⁵ È indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*.

³⁶ L'incentivo annuale (MBO) è pagato nel 2025, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

SCHEMA N.7-TER: SCHEMA RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE
TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Nome e cognome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2024
Remo Ruffini	Presidente e Amministratore Delegato	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	187.889	169.014 ³⁷	141.634 ³⁸	215.269
		Indiretto Azioni ordinarie ³⁹		65.145.179	1.878.295 ⁴⁰	21.703.300 ⁴¹	45.320.174
Marco De Benedetti	Vice Presidente e Amministratore non Esecutivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Bettina Fetzer	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Roberto Eggs	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	222.775	21.353 ⁴²	81.122 ⁴³	163.006
		Indiretto Azioni ordinarie					
Gabriele Galateri di Genola	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	1.420			1.420
		Indiretto Azioni ordinarie					
Alessandra Gritti	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Jeanne Jackson	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Diva Moriani	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Guido Pianaroli	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Carlo Rivetti	Amministratore non Esecutivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie ⁴⁴		10.731.116 ⁴⁵	- ⁴⁶	10.731.116 ⁴⁷	-
Luciano Santel	Amministratore Esecutivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	155.107		77.028 ⁴⁸	78.079
		Indiretto Azioni ordinarie					
Maria Sharapova	Amministratore Indipendente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Riccardo Losi	Presidente del Collegio Sindacale	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Carolyn Dittmeier	Sindaco effettivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.				
		Indiretto Azioni ordinarie					
Nadia Fontana	Sindaco effettivo	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	150			150
		Indiretto Azioni ordinarie					

TABELLA 2: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2023	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2024
4 ⁴⁹	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	155.864	73.452 ⁵⁰	22.514 ⁵¹	206.802
		Indiretto Azioni ordinarie				

37 Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del secondo ciclo del Piano 2020.

38 Cessione di Azioni nell'ambito dei piani di *performance shares* di Moncler.

39 La partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Double R S.r.l. (Double R), partecipata al 31 dicembre 2024 in misura pari al 90% da Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l. (RPH), società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Remo Ruffini.

40 Trattasi del numero complessivo di Azioni che Double R ha acquistato al 31 dicembre 2024 nell'ambito del programma di acquisto di Azioni avviato nel quadro della *partnership* tra RPH e LVMH Moët Hennessy – Louis Vuitton, annunciata il 26 settembre 2024. Nell'ambito degli accordi raggiunti è stato previsto che Double R aumenti la sua partecipazione in Moncler fino a un massimo del 18,5% attraverso un programma di acquisto di Azioni Moncler in un periodo di circa 18 mesi e che il finanziamento di tali acquisti sia messo a disposizione da LVMH, che aumenterà il suo investimento in Double R fino a un massimo di circa il 22% del capitale. Per ulteriori informazioni si rinvia alle informazioni essenziali del patto parasociale e dell'accordo di investimenti sottoscritti nell'ambito della operazione e disponibili sul sito www.monclergroup.com, Sezione "Governance/Documenti e procedure".

41 Trattasi del numero complessivo di Azioni che Double R ha assegnato a Venezia Investments Pte. Ltd. (Venezio) e a Grinta S.r.l. (Grinta, società riconducibile alla famiglia Rivetti, costituita unicamente ai fini del conferimento delle Azioni Moncler in Double R e controllata da Carlo Rivetti attraverso Rivetex S.r.l. (Rivetex)) a fronte dell'esercizio del diritto di recesso da parte di quest'ultime come annunciato, rispettivamente, in data 21 gennaio 2024 (con riferimento a Venezia) e in data 24 febbraio 2024 (per Grinta). A seguito del completamento della procedura di recesso, in data 12 marzo 2024 Double R ha assegnato 10.972.184 Azioni a Venezia e 10.731.116 Azioni a Grinta.

42 Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del secondo ciclo del Piano 2020.

43 Cessione di Azioni nell'ambito dei piani di *performance shares* di Moncler.

44 La partecipazione indiretta era detenuta per il tramite di Grinta, come dettagliato nella nota successiva.

45 Trattasi delle Azioni che inizialmente erano state assegnate a Rivetex e agli altri membri della famiglia Rivetti a seguito dell'aumento di capitale deliberato da Moncler nel 2021 nell'ambito della Operazione Stone Island; tali Azioni, nel 2022 sono state conferite (attraverso Grinta, a cui Rivetex e gli altri membri della famiglia Rivetti avevano trasferito le Azioni Moncler) in Double R, in virtù degli accordi intrapresi. Come indicato sopra, a fronte del recesso di Grinta da Double R, in data 12 marzo 2024 tali Azioni sono state poi assegnate a Grinta.

46 In data 12 marzo 2024, come indicato sopra, queste Azioni sono state conferite a Grinta a fronte del recesso di quest'ultima da Double R, conformemente agli accordi intrapresi.

47 In data 18 marzo 2024 Grinta ha venduto tramite *Accelerated Book Building* (ABB) 3.231.116 Azioni rimanendo titolare di 7.500.000 Azioni; il 10 settembre 2024 Grinta ha ceduto (tramite ABB e a JP Morgan) tutte le residue Azioni (pari a 7.500.000).

48 Cessione di Azioni nell'ambito dei piani di *performance shares* di Moncler.

49 Il numero non include Carlo Rivetti in quanto l'informativa di cui alla presente Tabella è fornita nella Tabella 1.

50 Azioni assegnate in via gratuita nell'ambito del secondo ciclo di cui al Piano 2020.

51 Cessione di Azioni nell'ambito dei piani di *performance shares* di Moncler.

GLOSSARIO

Assemblea	L'assemblea degli azionisti di Moncler
Azioni	Le azioni della Società
CEO	Il <i>Chief Executive Officer</i> ovvero il responsabile principale della gestione della impresa individuato nel Presidente e Amministratore Delegato di Moncler, Remo Ruffini
Codice di Corporate Governance o Codice	Il codice <i>corporate governance</i> delle società quotate vigente alla data della presente Relazione approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria
Collegio Sindacale o Sindaci	Il collegio sindacale di Moncler
Comitato Nomine e Remunerazione o il Comitato	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler ai sensi del Codice di Corporate Governance
Comitato Strategico	Il comitato con funzione consultiva costituito a supporto del Presidente e CEO nella definizione e attuazione delle linee strategiche, per svolgere attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il consiglio di amministrazione di Moncler
Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici o DRS	I soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento OPC
Esercizio	L'esercizio sociale chiuso il 31 dicembre 2024 a cui si riferisce la Relazione
Gruppo Moncler o Gruppo	Congiuntamente Moncler e le società da questa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'Art. 93 del TUF alla data della Relazione
LTI	Il sistema di incentivazione su base azionaria di medio-lungo termine
MBO	Il sistema <i>management by objectives</i> di incentivazione variabile a breve termine
Moncler o la Società	Moncler S.p.A., società con sede in Milano, via Stendhal n. 47, c. f., p. IVA e numero di iscrizione al Registro Imprese di Milano - Monza-Brianza-Lodi 04642290961
Operazione Stone Island	L'operazione di acquisizione da parte di Moncler dell'intero capitale sociale di Stone Island, perfezionatasi il 31 marzo 2021
Piano 2022	Il piano di incentivazione basato su Azioni denominato "Piano di <i>Performance Shares</i> 2022" approvata dall'Assemblea il 21 aprile 2022
Piano 2024	Il piano di incentivazione basato su Azioni denominato "Piano di <i>Performance Shares</i> 2024" approvata dall'Assemblea il 24 aprile 2024

Politica di Remunerazione o Politica o Politica 2025	La politica della Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale della Società per il 2025 sottoposta al voto dell'Assemblea il 16 aprile 2025
Regolamento Emittenti o RE	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato
Regolamento OPC	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato ed integrato
Relazione	La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del TUF e dell'Art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti
Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità	La rendicontazione consolidata di sostenibilità ex Decreto n. 125/2024
Società Controllate	Le società direttamente o indirettamente controllate da Moncler ai sensi dell'Art. 93 del TUF
SPW o Stone Island	Sportswear Company S.p.A., società il cui capitale sociale è interamente detenuto da Moncler
Statuto	Lo statuto sociale vigente alla data della Relazione di Moncler
Testo Unico della Finanza o TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato



An Invitation To Dream





MONCLER