



## **MONCLER S.p.A.**

*Sede sociale in Milano, Via Stendhal, n. 47 - capitale sociale euro 50.024.891,60 i.v.  
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n° 1763158  
Sito internet istituzionale: [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com)*

### **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Regolamento Emittenti**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2016**

## Glossario

<b>Amministratori</b>	I membri del Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.
<b>Comitato Nomine e Remunerazione</b>	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. ai sensi del Codice.
<b>Comitato Strategico</b>	Il comitato costituito a supporto del Presidente e Amministratore Delegato 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.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	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 Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato
<b>Gruppo</b>	Moncler e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
<b>Moncler o Società</b>	Moncler S.p.A.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato
<b>Relazione</b>	La presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina
<b>Sindaci</b>	I membri del Collegio Sindacale di Moncler S.p.A.
<b>Testo Unico della Finanza o TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

## INTRODUZIONE

La presente Relazione, approvata in data 3 marzo 2016 dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A., su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, si compone di due Sezioni:

- 1) la **Sezione I** illustra (i) la Politica di Remunerazione adottata dalla Società con riferimento almeno all'esercizio 2016, e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- 2) la **Sezione II** illustra i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate nonché dalle società collegate, agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai membri del Collegio Sindacale, fornendo una rappresentazione di ciascuna delle voci che ne compongono la remunerazione. La Sezione II, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta altresì, in apposite tabelle, i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da questa controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai fini della Relazione, si rappresenta che:

- a) il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea del 1 ottobre e del 4 novembre 2013 con efficacia dal 16 dicembre 2013, primo giorno delle negoziazioni in Borsa delle azioni Moncler, a decorrere dal quale la Società ha assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi dell'art. 119 del TUF, fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2015. Il Consiglio attuale è composto da 11 componenti: Remo Ruffini (Presidente e Amministratore Delegato), Virginie Sarah Sandrine Morgan (Vice Presidente), Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente), Vivianne Akriche (Amministratore Non Esecutivo), Christian Blancaert (Amministratore Non Esecutivo), Sergio Buongiovanni (Amministratore Esecutivo), Marco Diego De Benedetti (Amministratore Non Esecutivo), Gabriele Galateri di Genola (Amministratore Indipendente e *Lead Independent Director* nominato, ai sensi dell'articolo 2386, primo comma, del codice civile, e dell'articolo 13.4 dello statuto sociale, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 23 aprile 2015), Pier Francesco Saviotti (Amministratore Non Esecutivo), Alessandro Benetton (Amministratore Indipendente) e Diva Moriani (Amministratore Indipendente nominato, ai sensi dell'articolo 2386, primo comma, del codice civile, e dell'articolo 13.4 dello statuto sociale, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 23 aprile 2015);
- b) il Collegio Sindacale in carica alla data della Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016. È composto da Mario Valenti (Presidente), Antonella Suffritti (Sindaco Effettivo), Raoul Francesco Vitulo (Sindaco Effettivo), Lorenzo Mauro Banfi (Sindaco Supplente) e Stefania Bettoni (Sindaco Supplente);

- c) sono stati individuati tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
- Luciano Santel, *Chief Corporate Officer* e membro del Comitato Strategico;
  - Roberto Eggs, *Chief Operating Officer* e membro del Comitato Strategico;
  - Andrea Tieghi, *Worldwide Retail Business and Development Director* e membro del Comitato Strategico.

\* \* \*

La Politica di Remunerazione, di cui alla Sezione I della presente Relazione, sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Moncler convocata, ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del Codice Civile, per l'approvazione del bilancio di esercizio 2015. Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è infatti tenuta ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione.

A tal fine, in base all'art. 84-*quater* del Regolamento Emissori, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), sezione *Governance/Assemblea* degli Azionisti, nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato “1Info”, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Milano, 3 marzo 2016

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remo Ruffini

## SEZIONE I

### POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

#### **A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli nonché organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica**

La predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione di Moncler coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione e l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società.

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva e non delegabile, la competenza a definire ed approvare annualmente la Politica di Remunerazione, sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione (la cui composizione e compiti sono illustrati nel successivo paragrafo B).

Ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del TUF, in occasione dell'approvazione del bilancio, l'Assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione così come descritta nella presente sezione della Relazione.

Responsabili della corretta attuazione della Politica di Remunerazione sono il Comitato Nomine e Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, l'Amministratore Delegato ed il Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori Delegati e degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nei limiti del compenso complessivo eventualmente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. e dell'art. 22 dello statuto sociale.

#### **B) Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato**

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito con delibera del 26 settembre 2013 con efficacia dal 16 dicembre 2013, primo giorno di negoziazione in Borsa delle azioni Moncler, il Comitato Nomine e Remunerazione, approvandone il relativo regolamento interno che disciplina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato. In data 4 novembre 2013, immediatamente dopo la nomina degli Amministratori Indipendenti da parte dell'Assemblea tenuta in pari data, il Consiglio ha nominato quali componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i seguenti 5 Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ai sensi del combinato disposto degli artt. 147-*ter*, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina: Alessandro Benetton (Amministratore Indipendente e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione), Virginie Morgan (Amministratore Non Esecutivo), Marco Diego De Benedetti (Amministratore Non Esecutivo), Valérie Hermann (Amministratore Indipendente) e Nerio Alessandri (Amministratore Indipendente).

In data 7 luglio 2014, a causa delle dimissioni del Consigliere Indipendente Valérie Hermann, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, l'Amministratore Indipendente Gabriele Galateri di Genola, nominandolo altresì componente del Comitato Nomine e Remunerazione.

Successivamente, in data 15 dicembre 2014, a seguito delle dimissioni di Alessandro Benetton da membro e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a reintegrare lo stesso nominando il Consigliere Indipendente Diva Moriani (nella medesima data nominata per cooptazione in sostituzione del Consigliere dimissionario Pietro Ruffini) quale membro e Presidente.

Tutti i membri del Comitato possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive che è stata valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato Nomine e Remunerazione si riunisce su convocazione del suo Presidente, ogniqualvolta il Presidente stesso lo ritenga opportuno, o quando lo richiedano gli Amministratori esecutivi o il Presidente del Collegio Sindacale o il Presidente del Consiglio e, comunque, almeno semestralmente.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione prende parte il Presidente del Collegio Sindacale (ovvero altro sindaco da lui designato) e possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione ha la facoltà di invitare alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione altri soggetti la cui presenza possa essere di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Le deliberazioni del Comitato Nomine e Remunerazione sono assunte a maggioranza assoluta dei membri del Comitato in carica.

Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Il Presidente e il segretario sottoscrivono i verbali delle riunioni che vengono conservati a cura del segretario in ordine cronologico.

In conformità alle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, al Comitato Nomine e Remunerazione sono affidate le seguenti funzioni di natura propositiva e consultiva, in relazione alla politica di remunerazione:

- formulare al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di

tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni e strutture aziendali, assicurando idonei collegamenti funzionali e operativi con queste per lo svolgimento dei propri compiti. Può avvalersi di consulenti esterni, a spese della Società, e comunque nei limiti dell'eventuale *budget* approvato annualmente dal Consiglio d'Amministrazione, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano in concreto l'indipendenza di giudizio e, in particolare, non forniscano al dipartimento delle risorse umane, agli amministratori o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti medesimi.

In linea con quanto raccomandato dall'articolo 6.C.6. del Codice di Autodisciplina, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione riferisce *(i)* al Consiglio, con cadenza almeno semestrale, in merito all'attività svolta, e *(ii)* all'Assemblea, con cadenza annuale, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio circa le modalità di esercizio delle proprie funzioni.

**C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione**

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

**D) Finalità perseguiti con la Politica di Remunerazione, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La Politica di Remunerazione è stata disegnata con l'intento di perseguire le costanti esigenze di:

- attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del *business* del Gruppo Moncler;
- allineare gli interessi dell'azienda e del *management* con quelli degli Azionisti;
- promuovere la creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo.

A questo proposito, nel corso del 2014 e a valere a partire dal 2015, la Politica di Remunerazione è stata integrata con i seguenti istituti:

- (i) accordi di *parachute* in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro di Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (ii) meccanismi di *claw back / malus*;

(iii) erogazione di bonus garantiti in fattispecie determinate.

Relativamente a quanto indicato *sub* (i), ci si riferisce alla eventualità che i contratti di lavoro stipulati con Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano contenere clausole che prevedano indennità per la cessazione del rapporto di lavoro entro un certo limite secondo le indicazioni di cui al criterio 6.C.1 lettera g) e 6.C.3. del Codice di Autodisciplina.

Tale componente di remunerazione non impedisce, comunque, di inserire previsioni che consentano alla Società la restituzione (o il trattenimento), in tutto o in parte, dell'indennità suddetta coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (criterio 6.C.1. lett. f) e 6.C.3.).

Con riguardo ai meccanismi di *claw back / malus*, l'introduzione degli stessi è stata valutata coerentemente con il Codice di Autodisciplina, come modificato nel luglio 2014, che suggerisce l'introduzione di “intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati” (criterio applicativo 6.C.1, lett. f)), invitando gli emittenti ad applicare le relative modifiche “a decorrere dalla nuova politica per la remunerazione approvata a partire dal 1° gennaio 2015” (come precisato tra i Principi guida e regime transitorio punto IX del Codice di Autodisciplina).

In occasione della riunione del 3 marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha deliberato una breve modifica della Politica di Remunerazione con riferimento al momento di erogazione degli incentivi annuali (MBO) nei confronti degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come di seguito spiegato nella Sezione II della presente Relazione.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è, pertanto, ispirata ai seguenti principi:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi di Moncler, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) – come meglio precisato più avanti, sono

predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

- e) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine e di una porzione legata a criteri di lungo termine. Quest'ultima, per rilevanza, è molto superiore alla prima ed è differita di un adeguato lasso temporale poiché legata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo. La durata del differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio;
- f) non sono previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo (accordi di *parachute*). La previsione di indennità per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro nel caso dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*) è subordinata alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- g) nel corso della riunione del Comitato per le nomine e Remunerazione del 19 febbraio scorso, è stata approvata l'implementazione di patti di non concorrenza nei confronti della prima linea di *management* (per il momento non coinvolgono amministratori esecutivi e dirigenti strategici). Detti accordi prevedono (i) una durata di un anno e (ii) un corrispettivo che varia dal 50% al 70% della retribuzione annuale lorda fissa per i *manager* e dal 70% al 100% della retribuzione annuale lorda fissa per *top* e *key executives*. La Politica di Remunerazione attualmente adottata dalla Società già prevede la possibilità di sottoscrivere patti di non concorrenza.

Con specifico riferimento ai piani di remunerazione basati su azioni, il Codice raccomanda che:

- a) le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni, abbiano un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni;
- b) il *vesting* di cui al punto a) sia soggetto ad obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;
- c) gli Amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto a).

**E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo**

Tenuto conto delle finalità e dei criteri perseguiti dalla Politica di Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è in dettaglio definita come segue.

**Amministratori**

Il compenso degli Amministratori è formulato in modo da attrarre e motivare le migliori professionalità e competenze per un miglior esercizio delle rispettive cariche e il raggiungimento delle finalità della Politica di Remunerazione illustrate nel precedente paragrafo D).

Per tutti gli Amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisce una adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati degli Amministratori a favore della Società.

- Amministratori non esecutivi e Amministratori Indipendenti

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori Indipendenti è determinata in **misura fissa** ed è commisurata all'impegno richiesto, anche in relazione alla partecipazione ai comitati consiliari. La remunerazione di tali Amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società e gli stessi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'Assemblea.

- Amministratore Delegato e Amministratori Esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori Esecutivi è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli Azionisti nel medio-lungo periodo; in particolare, la struttura retributiva si compone di:

- (i) una **componente fissa** definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle cariche particolari e al ruolo e alle responsabilità strategiche attribuite;
- (ii) una **componente variabile** definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di breve (nel caso di MBO) e medio-lungo periodo (nel caso di piani di incentivazione).

La componente fissa annuale e la retribuzione variabile di breve periodo (MBO) vengono diversamente modulate in relazione alle caratteristiche del ruolo ricoperto in azienda e delle responsabilità attribuite al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti.

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione delle *performance* in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo in base ai risultati annuali prevalentemente quantitativi, di natura economica-finanziaria conseguiti dal Gruppo (tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità).

L'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere la quota massima dell'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta indicati, che non può comunque eccedere, in caso di *over performance* significativa, su delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, il 100% della componente fissa.

Per contribuire a creare valore nel medio-lungo periodo, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le azioni attribuite (*vesting period*). Al medesimo fine, l'Amministratore Delegato e gli Amministratori esecutivi possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari di medio lungo-termine, con meccanismo di differimento del pagamento.

I *benefit* sono definiti in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con la normativa tempo per tempo vigente, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo, sempre tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuiti.

La remunerazione complessiva, per ciascun ruolo, è coerente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi.

I pacchetti retributivi sono soggetti a revisione periodica sulla base delle *performance* complessive aziendali e personali, del potenziale di sviluppo futuro del singolo e della competitività e attrattività delle retribuzioni rispetto ai valori di mercato.

#### Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione agli Amministratori di ulteriori remunerazioni per l'eventuale attività di amministratore di società controllate.

#### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle società controllate è strutturata in modo tale da attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

La remunerazione è strutturata in una componente fissa e in una componente variabile. La parte fissa del compenso è coerente con retribuzioni reputate dalla Società in linea con il mercato ed è articolata in modo da remunerare adeguatamente l'impegno e l'attività prestata su base continuativa dai dirigenti. La parte variabile è legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati con riferimento all'andamento del Gruppo al fine di motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad esprimere il proprio massimo potenziale.

#### Componente fissa

Le proposte relative agli stipendi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono preliminarmente valutate dall'Amministratore Delegato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e successivamente condivise con il Comitato Nomine e Remunerazioni; tali compensi possono essere soggetti a revisioni retributive. Gli elementi che possono incidere positivamente sulla revisione retributiva possono essere diversi, come ad esempio le *performance* nell'attività individuale, il livello di responsabilità e l'esperienza e competenza del singolo dirigente.

#### Componente variabile

#### a. Incentivo annuale (MBO)

L'incentivo annuale per gli aventi diritto ha una funzione di breve periodo ed è finalizzato al raggiungimento di risultati annuali della Società prevalentemente quantitativi, di natura economica-finanziaria ed in particolare al raggiungimento di obiettivi di redditività e di generazione di cassa, tra cui principalmente l'EBITDA consolidato di Gruppo, oltre, in via non prevalente, ad eventuali obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa, inclusi gli aspetti legati alla sostenibilità. Esso ha un peso inferiore allo stipendio base che può variare da circa un 20% ad un massimo di 40%, che rappresenta l'incentivo annuale massimo. In caso di *over performance* significativa, il Consiglio di Amministrazione ovvero l'Amministratore Delegato, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, può approvare l'erogazione di un incentivo annuale in misura superiore al limite massimo sopra indicato, che non ecceda comunque il 100% della retribuzione fissa.

L'incentivo viene erogato successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi, e gli importi spettanti possono variare in misura proporzionale al risultato raggiunto, sino al valore massimo dell'incentivo. Esclusivamente nel corso del primo anno di rapporto di lavoro potrà essere attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche un MBO in tutto o in parte garantito, ovvero in tutto o in parte legato ad obiettivi qualitativi di significativa rilevanza strategico-operativa.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati e/o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa alla Società o, comunque, a seguito di comportamenti fraudolenti o attuati con colpa grave a danno della Società.

#### b. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, predisposti in linea con le migliori prassi di mercato che prevedano adeguati periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni attribuite (*vesting period*).

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere altresì destinatari di piani di incentivazione monetari di medio lungo-termine, con meccanismo di differimento del pagamento.

#### Ulteriori compensi

La Politica prevede l'attribuzione ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di ulteriori remunerazioni in riferimento all'eventuale attività di amministratore di società controllate.

### **F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

E' prevista l'attribuzione di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura, le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

**G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Si rinvia a quanto decritto nel precedente paragrafo E).

**H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si segnala che essi si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dal Gruppo.

In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio business nel medio-lungo periodo.

**I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio**

Come descritto nei precedenti paragrafi D) ed E), la Politica di Remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi Azionisti. Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- i. bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- ii. coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dall'azienda;
- iii. riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del *business* nel medio-lungo periodo.

**J) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione *ex post***

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che essi contemplino periodi di maturazione del diritto a esercitare le opzioni e/o a ricevere le azioni attribuite (*vesting period*) per una durata pari almeno a tre anni. Altrettanto dicasi per i piani di incentivazione monetaria di medio lungo-termine.

Inoltre, sempre con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica prevede che essi contemplino adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back / malus*).

**K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

La Politica di Remunerazione adottata dalla Società prevede meccanismi di mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari successivamente alla loro acquisizione.

Nello specifico, nell'ambito del Piano di Performance Stock Option 2015, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015, è espressamente previsto un impegno di indisponibilità a carico dei beneficiari che siano Amministratori Esecutivi o Dirigenti con Responsabilità Strategica. In virtù di tale impegno, detti beneficiari avranno l'obbligo di detenere continuativamente, per almeno 12 mesi dalla data di esercizio, un numero di azioni almeno pari al 20% di quelle sottoscritte esaurito il periodo di maturazione delle opzioni, al netto delle azioni cedibili per il pagamento (i) del prezzo di esercizio delle opzioni nonché (ii) degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'esercizio delle stesse.

È altresì previsto, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, che i beneficiari che siano amministratori esecutivi, abbiano comunque l'obbligo, anche decorso il periodo di indisponibilità sopra menzionato, di detenere continuativamente fino alla scadenza del mandato una quota percentuale delle azioni esercitate oggetto dell'impegno di indisponibilità, nella misura del 50%.

Per effetto dell'applicazione della clausola descritta, pertanto, le azioni sono soggette a vincolo di inalienabilità – e, dunque, non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, fatta salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

Il Piano di Performance Shares 2016-2018 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2016, prevede anch'esso meccanismi di mantenimento delle azioni assegnate, decorso il *Vesting Period*. Nello specifico, i Beneficiari che siano amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategica, avranno rispettivamente l'obbligo di detenere continuativamente: (i) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione fino alla scadenza del mandato e (ii) un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione

per almeno 24 mesi dalla data di assegnazione, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

Tali Azioni saranno, pertanto, soggette a vincolo di inalienabilità – e dunque non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salvo autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione.

#### **L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

La Politica di Remunerazione non prevede la sottoscrizione di accordi relativi ai rapporti di amministrazione con gli Amministratori che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato o in caso di mancato rinnovo.

La Politica di Remunerazione può prevedere invece accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro di Dirigenti con Responsabilità Strategiche (accordi di *parachute*), subordinatamente alla preventiva valutazione ed approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

Dette indennità devono essere definite alla luce delle motivazioni sottostanti la cessazione anticipata del rapporto di lavoro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. In particolare, le indennità saranno erogate nei seguenti casi (i) mutuo consenso, (ii) mutamento della proprietà dell'azienda o nel controllo societario qualora comportino la cessazione del rapporto entro 6 mesi da tali mutamenti; (iii) licenziamento per motivo oggettivo, con la espressa esclusione delle ipotesi di dimissioni non per giusta causa del Dirigente con Responsabilità Strategiche ovvero di licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cod. civ. e di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Le indennità non potranno ad ogni modo superare quanto previsto dalle vigenti norme e dal CCNL di riferimento, per quanto attiene al lordo dell'indennità supplementare massima dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto.

Tale indennità sarà corrisposta a condizione che il Dirigente con Responsabilità Strategiche abbia preventivamente sottoscritto un verbale di conciliazione ex art. 2113 c.c. e 411 c.p.c., con il quale lo stesso si dichiari interamente soddisfatto delle proprie ragioni creditorie derivanti dalla cessazione del contratto, rinunciando ad esperire i rimedi ed a conseguire le indennità di cui alla normativa vigente e al CCNL di riferimento derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei trattamenti obbligatori per legge.

La Società si riserva la possibilità di chiedere al Dirigente con Responsabilità Strategiche la restituzione, in tutto o in parte, degli importi eventualmente corrisposti ovvero di trattenere somme oggetto di differimento, qualora tali importi siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati ovvero nel caso in cui 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.

Potranno invece essere stipulati patti e accordi di non concorrenza nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti di legge vigenti.

**M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Come indicato nel precedente paragrafo F), i benefici non monetari possono includere polizze vita, polizze infortuni e coperture sanitarie integrative diverse da quelle obbligatorie.

**N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo E).

**O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società come riferimento**

La Politica di Remunerazione della Società è stata elaborata utilizzando, altresì, come parametri di riferimento, aziende italiane ed estere di riferimento per dimensioni e settore di attività.

## **SEZIONE II**

### **COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

La presente Sezione II, articolata in due Parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e, in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti nell'esercizio 2015.

In conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati in aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2014 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli Amministratori.

#### **I PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella I Parte della Sezione II è fornita una completa rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione.

Come segnalato nella Premessa della Relazione, la Società ha azioni ordinarie quotate sul Mercato Telematico Azionario a far data dal 16 dicembre 2013 e da tale data ha pertanto assunto lo *status* di società con azioni quotate ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del TUF.

Le voci che compongono la remunerazione sono riportate in dettaglio nella Tabella 1 di cui all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, riportata in appendice alla II Parte della presente Sezione.

#### **Remunerazione degli Amministratori**

L'Assemblea ordinaria del 4 novembre 2013 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione entrato in carica il 16 dicembre 2013, subordinatamente alla quotazione delle azioni della Società, un compenso complessivo lordo pari a Euro 3.186.000,00, comprensivo dell'emolumento inerente a particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 22 dello Statuto Sociale.

I compensi risultano pertanto così ripartiti:

- un compenso fisso pari ad Euro 1.522.000 annui per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini; e pari ad Euro 312.000 annui per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;
- un compenso variabile per il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini pari ad Euro 1.000.000 e pari ad Euro 100.000 per l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;

- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori diversi da quelli indipendenti pari ad Euro 12.000 annui;
- un uguale compenso fisso per tutti gli Amministratori Indipendenti pari ad Euro 30.000 annui;
- un compenso fisso aggiuntivo per ciascun Amministratore Non Esecutivo e Indipendente membro del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Remunerazioni pari ad Euro 10.000 annui per la partecipazione a ciascun comitato.

Con riferimento all'esercizio 2015, il compenso variabile (MBO) del Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e dell'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni, alla luce dei risultati di *Ebitda* raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabile. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato di Euro 362.460 per Remo Ruffini e Euro 36.246 per Sergio Buongiovanni.

Il Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini e l'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni sono inoltre beneficiari del piano denominato “Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People” (il “**Piano di Stock Option 2014-2018**”) descritto *infra*.

#### **Benefici monetari e non monetari a favore degli Amministratori**

All'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita / infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo pari ad Euro 12.633.

#### **Remunerazione dei Sindaci**

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014 ha nominato il Collegio Sindacale, come indicato in premessa, attribuendo allo stesso i compensi fissi pari ad Euro 60.000 annui per il Presidente e ad Euro 41.000 annui per gli altri Sindaci effettivi.

#### **Benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci**

Non sono previsti benefici monetari e non monetari a favore dei Sindaci.

#### **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Il compenso complessivo attribuito ai tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato determinato sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la società controllata

Industries S.p.A. e ammonta, per l'esercizio 2015, a Euro 2.149.401. Esso include la componente fissa della retribuzione rappresentata dalla retribuzione annua linda da lavoro dipendente (c.d. RAL), la componente variabile a titolo di incentivo annuale (MBO), comprensiva dell'importo aggiuntivo derivante dall'applicazione di una curva di over performance legata ai risultati di Ebitda di Gruppo, i benefici non monetari, nonché i compensi percepiti per cariche in società controllate.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono inoltre beneficiari del Piano di Stock Option 2014-2018 (con riferimento al *Chief Corporate Officer* e *Worldwide Retail Business and Development Director*) e del piano denominato “Piano di Performance Stock Option 2015” (con riferimento al *Chief Operating Officer*) descritti *infra*.

### **Benefici monetari e non monetari a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti a titolo di benefici non monetari l'autovettura, le polizze vita / infortuni e la copertura sanitaria integrativa, per un importo complessivo pari ad Euro 23.133.

L'incentivo annuale (MBO) costituisce beneficio monetario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per l'esercizio 2015 il valore erogabile è pari a Euro 688.307. Tale importo viene erogato su approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2016, successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 di riferimento, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Con riferimento all'esercizio 2015, il compenso variabile (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alla luce dei risultati di Ebitda raggiunti, beneficia, coerentemente con la Politica di Remunerazione vigente, dell'effetto dell'*over performance* e relativo moltiplicatore applicabili. Pertanto, detto compenso variabile è incrementato complessivamente di Euro 139.184, rispetto all'importo erogabile *at target*.

\* \* \*

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

#### **Piano di Stock Option 2014-2018 Top Management & Key People**

Nel corso dell'esercizio 2014, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato Remo Ruffini, l'Amministratore esecutivo Sergio Buongiovanni ed i tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati individuati quali beneficiari del piano Piano di Stock Option 2014-2018, approvato dall'Assemblea ordinaria del 28 febbraio 2014.

Il Piano di Stock Option 2014-2018 è riservato agli amministratori con deleghe, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di massime n. 5.030.000

opzioni, valide per la sottoscrizione di n. 5.030.000 azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato in Euro 10,20.

Il Piano di Stock Option 2014-2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato dal Codice di Autodisciplina; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi del Top e Middle Management a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

In data 28 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito le seguenti opzioni (ancora valide e in corso di maturazione):

- n. 1.000.000 di opzioni al Presidente e Amministratore Delegato Remo Ruffini;
- n. 400.000 opzioni all'Amministratore Esecutivo Sergio Buongiovanni;
- n. 800.000 complessive opzioni ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*Chief Corporate Officer* e *Worldwide Retail Business and Development Director*).

Il Piano di Stock Option 2014-2018 subordina l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler nel 2016.

Per ogni informazione relativa al Piano di Stock Option 2014-2018 adottato ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato, insieme all'ulteriore documentazione sottoposta all'assemblea del 28 febbraio 2014 ai fini dell'approvazione del piano, disponibili sito web della Società [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance / Documenti Societari".

Il Piano di Stock Option 2014-2018, non prevede clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back* così come impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*. Al fine di rendere coerente il Piano di Stock Option 2014-2018 con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società nonché al fine di coordinare questo con il Piano di *Performance Stock Option* 2015 (descritto *infra*), i beneficiari quali Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno sottoscritto con la Società un accordo per l'assunzione dei medesimi obblighi derivanti dall'applicazione delle clausole sopra menzionate.

Si precisa che non è intenzione della Società attribuire ulteriori opzioni a valere sul Piano in esame; ciò posto, a seguito della proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea

Straordinaria del 23 aprile 2015 che deliberato ha deliberato di revocare l'Aumento di Capitale a servizio del Piano, limitatamente alla parte non più necessaria a servire le opzioni che risultavano a tale data già attribuite ai beneficiari.

### **Piano di *Performance Stock Option* 2015**

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti e i collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'assegnazione gratuita di opzioni, valide per la sottoscrizione di azioni ordinarie Moncler, nel rapporto di n. 1 (una) azione ordinaria ogni n. 1 (una) opzione assegnata nei termini e con le modalità stabiliti dal piano, a un prezzo di esercizio fissato secondo i criteri da approvarsi dalla citata Assemblea degli Azionisti.

In data 12 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dando esecuzione alle delibere adottate dall'Assemblea del 23 aprile 2015, ha tra l'altro attribuito:

- n. 600.000 opzioni ad un Dirigente con responsabilità strategiche (*Chief Operating Officer*).

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato dal Codice di Autodisciplina; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

Il Piano di *Performance Stock Option* 2015 subordina l'esercizio delle opzioni attribuite ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all'EBITDA consolidato del Gruppo Moncler dell'ultimo esercizio del triennio di riferimento.

Il Piano prevede: (i) clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back*; (ii) impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Stock Option* 2015, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance / Assemblea degli Azionisti", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

Si precisa che non è intenzione della Società attribuire ulteriori opzioni a valere sul Piano in esame; inoltre, il Consiglio di Amministrazione in data 3 marzo 2016 ha deliberato che a servizio del Piano possano essere utilizzate anche azioni proprie della Società oltre a quelle rivenienti dall'aumento di capitale deliberato a servizio del Piano medesimo. Ciò posto, il Consiglio di Amministrazione ha proposto all'Assemblea Straordinaria del 20 aprile 2016 di procedere alla revoca dell'aumento di capitale a servizio del Piano, limitatamente alla parte che non sia più necessaria a servire le opzioni che risultano ad oggi attribuite ai beneficiari.

### **Piano di *Performance Shares* 2016 – 2018 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 20 aprile 2016**

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2016 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è riservato agli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i dipendenti e i collaboratori, ivi inclusi consulenti esterni, di Moncler e delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, e ha ad oggetto l'attribuzione di Diritti Moncler che danno diritto, in caso di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, all'assegnazione di una (1) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto attribuito.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, in linea con le migliori prassi di mercato e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue gli obiettivi di (i) legare la remunerazione complessiva e in particolare il sistema di incentivazione delle figure manageriali e persone chiave del Gruppo, all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Moncler, come anche auspicato dal Codice di Autodisciplina; (ii) orientare le risorse chiave aziendali verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine; (iii) allineare gli interessi delle persone chiave a quelli degli Azionisti ed investitori; (iv) sviluppare ulteriormente politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Moncler; e (v) sviluppare ulteriormente politiche di *attraction* verso figure manageriali e professionali di talento nei mercati mondiali, al fine del continuo sviluppo e rafforzamento delle competenze chiave e distintive di Moncler.

Il Piano di *Performance Share* 2016 – 2018 subordina l'esercizio dei Diritti Moncler attribuiti ai beneficiari al decorso di un periodo di *vesting* pari a 3 anni e al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* connessi all' *earning per share* ("EPS") consolidato del Gruppo Moncler dell'ultimo esercizio del periodo triennale di riferimento del *Vesting Period*.

Il Piano prevede: (i) clausole volte a disciplinare ipotesi di *malus condition* e *claw back*; (ii) impegni di indisponibilità delle azioni sottoscritte successivamente al periodo di *vesting*.

Per ogni informazione relativa al Piano di *Performance Share* 2016 – 2018, si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato, sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), nella Sezione "Governance / Assemblea degli Azionisti", nonché presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato "1Info".

\* \* \*

### **Accordi che prevedono un'indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro**

Nel corso dell'esercizio 2015, è stato stipulato un accordo di *parachute* con un Dirigente con Responsabilità Strategiche per il caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

\* \* \*

## **II PARTE – TABELLE**

Nella II Parte della presente Sezione II, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dalla Società e dalle altre società del Gruppo, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e a quelli ricoperti in società controllate e collegate del Gruppo.

La presente Relazione include altresì le tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema 7-*ter*, del Regolamento Emittenti, che riportano le partecipazioni, detenute nella Società e nelle sue controllate, dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità all'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

In allegato alla presente Relazione è infine riportata la tabella n. 1 prevista dall'Allegato 3A, schema 7, del Regolamento Emittenti, sullo stato di attuazione del Piano di *Stock Option* 2014-2018 *Top Management & Key People* nonché sul Piano di *Performance Stock Option* 2015.

\* \* \*

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
<b>Sergio Buongiovanni</b>	amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				312.000 <sup>(5)</sup>	-	136.246 <sup>(9)</sup>	-	12.633 <sup>(6)</sup>		460.879	524.906 <sup>(8)</sup>	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				312.000	-	136.246	-	12.633		460.879	524.906	-
<b>Marco De Benedetti</b>	amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	20.000 <sup>(3)</sup> <sub>(4)</sub>	-	-	-	-	32.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				12.000	20.000	-	-	-	-	32.000	-	-
<b>Pier Francesco Saviotti</b>	amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				12.000	-	-	-	-	-	12.000	-	-
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	amministratore indipendente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	20.000 <sup>(3)</sup> <sub>(4)</sub>	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				30.000	20.000	-	-	-	-	50.000	-	-
<b>Diva Moriani</b>	amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2015									
Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	20.000 <sup>(3)</sup> <sub>(4)</sub>	-	-	-	-	32.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				12.000	20.000	-	-	-	-	32.000	-	-
<b>Mario Valenti</b>	Presidente Sindaco effettivo	01/01/2015- 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2016									
Compensi nella società che redige il bilancio				60.000						60.000		
Compensi da controllate e collegate				24.000 <sup>(10)</sup>						24.000		
Totale				84.000						84.000		

<b>Raul Francesco Vitulo</b>	Sindaco effettivo Presidente	01/01/2015- 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2016								
Compensi nella società che redige il bilancio		41.000							41.000		
Compensi da controllate e collegate		24.132 <sup>(11)</sup>							24.132		
Totale		65.132							65.132		
<b>Antonella Suffritti</b>	Sindaco effettivo	01/01/2015- 31/12/2015	approvazione bilancio 31/12/2016								
Compensi nella società che redige il bilancio		41.000							41.000		
Compensi da controllate e collegate											
Totale		41.000							41.000		
<b>Dirigenti con responsabilità Strategiche (3) <sup>(12)</sup></b>	01/01/2015 <sup>(12)</sup> 31/12/2015 <sup>(12)</sup>	Tempo Indeterminato									
Compensi nella società che redige il bilancio		-		-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate		1.437.960 <sup>(7)</sup>		-	688.307 <sup>(9)</sup>	-	23.133 <sup>(11)</sup>	-	2.149.401	1.221.969 <sup>(8)</sup>	
Totale		1.437.960		-	688.307	-	23.133	-	2.149.401	1.221.969	

- (1) Di cui Euro 12.000 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler
- (2) Compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione in Industries S.p.A.
- (3) Di cui Euro 10.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Nomine e Remunerazione di Moncler
- (4) Di cui Euro 10.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Rischi di Moncler
- (5) Di cui Euro 12.000 quale compenso per la carica di Consigliere di Amministrazione di Moncler
- (6) Include: autovettura, polizza Vita Integrativa, Polizza Infortuni, Polizza Sanitaria Integrativa
- (7) Compensi erogati per la carica di Amministratore di Società controllate; includono un compenso fisso per la carica di Amministratore delegato di Industries S.p.A. riconosciuto al *Chief Corporate Officer*, Dott. Luciano Santel, un compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato di Industries S.p.A. riconosciuto al *Chief Operating Officer*, Dott. Robert Philippe Eggs , nonché un compenso fisso per la carica di Amministratore delegato di Moncler Ciolina SA riconosciuto al *WW Retail Business and Development Director*, Dott. Andrea Tieghi
- (8) E' 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*. Le opzioni assegnate il 28/2/2014 all'interno del Piano di Stock Option " Top Management & Key People 2014 – 2018" sono soggette a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA 2016, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano. Le opzioni assegnate il 23/04/2015 all'interno del Piano di Stock Option "Performance Stock Option 2015" sono soggette a *vesting triennale*, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA 2017, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano.
- (9) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2016, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2015 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi
- (10) Di cui Euro 22.000 come Sindaco di Industries S.p.A. ed Euro 2.000 come Sindaco di Industries Sportswear Company S.p.A.
- (11) Di cui Euro 15.000 come Sindaco di Industries S.p.A. , Euro 2.000 come Sindaco di Industries Sportswear Company S.p.A., e Euro 7.132 come Sindaco di Moncler Lunettes s.r.l
- (12) Di cui un Dirigente Strategico entrato in data 1/5/2015

**Tabella 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organismo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate	-	-	-	600.000 <sup>(4)</sup>	16,34	<sup>(2)</sup>	1.927.620	12/05/ 2015	16,21	-	-	-	600.000	172.157
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>600.000</b>	<b>-</b>		<b>1.927.620</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>600.000</b>	<b>172.157</b>

(1) Le opzioni assegnate il 28/2/2014 all'interno del "Piano di Stock Option 2014 – 2018 Top Management & Key People" sono soggette a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA 2016, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano (il periodo di possibile esercizio pertanto potrebbe iniziare ad aprile 2017 e terminare a ottobre 2018 (*expiration date*))

(2) Le opzioni assegnate il 12/05/2015 all'interno del Piano di Stock Option "Performance Stock Option 2015" sono soggette a *vesting* triennale, e il loro esercizio è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di performance connessi all'EBITDA 2017, come risultanti dal bilancio consolidato relativo a tale esercizio, e alle altre condizioni del Regolamento del Piano, il periodo di possibile esercizio pertanto inizia il giorno successivo alla data di comunicazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, indicativamente entro il 1° quarter 2018 e termina a giugno 2020 (*expiration date*)

(3) E' 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*.

(4) Beneficiario è il dirigente con responsabilità strategiche Roberto Eggs, che, successivamente alla data di assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Moncler, è stato altresì nominato il 27 maggio 2015 Consigliere di Amministrazione della controllata Industries S.p.A..

**Tabella 3 B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Cognome e nome	carica	Piano	Bonus dell'anno <sup>(1)</sup>			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Remo Ruffini</b>	Presidente	incentivo annuale (MBO 2015)							
Compensi nella società che redige il bilancio			1.362.460	-	2015	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			1.362.460	-	-	-	-	-	-
<b>Sergio Buongiovanni</b>	Amministratore	incentivo annuale (MBO 2015)							
Compensi nella società che redige il bilancio			136.246	-	2015	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>			136.246	-	-	-	-	-	-
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (3)</b>	incentivo annuale (MBO 2015) <sup>(2)</sup>								
Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate			688.307	-	2015	-	-	-	-
<b>Totale</b>			688.307	-	-	-	-	-	-

(1) L'incentivo annuale (MBO) verrà erogato nel corso del 2016, successivamente all'approvazione del bilancio al 31/12/2015 e previa verifica del raggiungimento degli obiettivi

(2) Di cui un Dirigente Strategico entrato in data 1/5/2015

**SCHEMA N.7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Tabella 1. prevista nell'allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Cognome e nome	Carica ricoperta	Modalità di possesso	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2015
<b>Remo Ruffini</b>	presidente	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	-	-	-	-
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>(1)</sup>		79.743.544	-	-	79.743.544
<b>Virginie Morgan</b>	vice presidente	-	-	-	-	-	-
<b>Nerio Alessandri</b>	amministratore indipendente	-	-	-	-	-	-
<b>Vivianne Akriche</b>	amministratore	-	-	-	-	-	-
Alessandro Benetton	amministratore indipendente	-	-	-	-	-	-
<b>Christian Blanckaert</b>	amministratore	-	-	-	-	-	-
<b>Sergio Buongiovanni</b>	amministratore	Diretto Azioni ordinarie	Moncler S.p.A.	91.450	-	91.450	-
		Indiretto Azioni ordinarie <sup>(2)</sup>		675.000		50.000	625.000
<b>Marco De Benedetti</b>	amministratore	-	-	-	-	-	-
<b>Pier Francesco Saviotti</b>	amministratore	-	-	-	-	-	-
<b>Gabriele Galateri di Genola</b>	amministratore indipendente	-	-	-	-	-	-
<b>Diva Moriani</b>	amministratore	-	-	-	-	-	-
<b>Mario Valenti</b>	presidente sindaco effettivo	-	-	-	-	-	-
<b>Raul Francesco Vitulo</b>	sindaco effettivo presidente	-	-	-	-	-	-
<b>Antonella Suffritti</b>	sindaco effettivo	-	-	-	-	-	-

(1) la partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Ruffini Partecipazioni S.r.l., detenuta all'86%

(2) la partecipazione indiretta è detenuta per il tramite della società Goodjohn & Co S.r.l.

**Tabella 2. prevista nell'allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - Informazioni sulle partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Modalità di possesso	Numero azioni possedute al 31/12/2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2015
3 <sup>(1)</sup>	Moncler S.p.A.	Diretto Azioni ordinarie	81.369	61.000	113.369	29.000
		Indiretto Azioni ordinarie	-	-	-	-

(1) Di cui un Dirigente Strategico entrato in data 1/5/2015