



MONCLER S.p.A.

PIANO DI *RESTRICTED SHARES* 2026

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

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

PREMESSA

Il presente documento informativo (il **Documento Informativo**), redatto ai sensi dell'Art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il **Regolamento Emittenti**), ha ad oggetto il piano denominato "Piano di *Restricted Shares* 2026" (il **Piano RS 2026** o il **Piano**) approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. (la **Società** o **Moncler**) in data 19 febbraio 2026 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, riunitosi in data 16 febbraio 2026.

Il Piano RS 2026 è rivolto esclusivamente al nuovo CEO, Bartolomeo "Leo" Rongone¹, e ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei c.d. Diritti Moncler che danno diritto, in caso di mantenimento del rapporto di amministrazione e della carica di Amministratore Delegato tra la Società e il CEO (il Rapporto), all'assegnazione di 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito.

Oggetto di assegnazione saranno esclusivamente Azioni proprie fino ad un massimo di 50.000 (cinquantamila/00) Azioni acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ. che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

L'approvazione del Piano RS 2026, ai sensi dell'Art. 114-*bis* del TUF, sarà sottoposta all'Assemblea Ordinaria della Società convocata per il giorno 21 aprile 2026 ai sensi dell'Art. 114-*bis* del D. Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 come successivamente modificato ed integrato (il **TUF**).

Pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta all'Assemblea di adozione del Piano RS 2026;
- (ii) ogni riferimento al Piano RS 2026 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano RS 2026 medesimo.

Si precisa che il Piano RS 2026 è da considerarsi di "*particolare rilevanza*" ai sensi dell'Art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'Art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto il beneficiario è il CEO di Moncler.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.monclergroup.com, Sezione "*Governance/Assemblea degli Azionisti*" e presso il meccanismo di stoccaggio "eMarket Storage".

¹Il Consiglio di Amministrazione di Moncler ha cooptato Bartolomeo Rongone quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 febbraio 2026, procedendo altresì alla sua nomina alla carica di Amministratore Delegato con efficacia a far data dal 1° aprile 2026. Bartolomeo Rongone resterà in carica quale Amministratore sino alla prossima Assemblea degli Azionisti convocata per il 21 aprile 2026, che sarà chiamata anche ad approvare la sua conferma nella carica di Amministratore. Allo stesso tempo, Remo Ruffini sarà Presidente Esecutivo mantenendo la responsabilità della Direzione Creativa e continuando a ricoprire un ruolo primario nella governance e nella definizione della direzione strategica del Gruppo.

DEFINIZIONI

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

Azioni	Le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sull'EXM, codice ISIN IT0004965148.
Beneficiario	Il CEO.
CEO	Bartolomeo Rongone, nuovo CEO della Società.
Ciclo di Attribuzione	Il ciclo che si compone di un periodo che va (i) dall'attribuzione al Beneficiario dei Diritti Moncler (ii) sino all'assegnazione delle Azioni, ai termini previsti dal Regolamento.
Codice di CG	Il codice di <i>corporate governance</i> approvato a gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
Comitato per la Remunerazione	Il comitato per le nomine e la remunerazione costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il consiglio di amministrazione in carica di Moncler.
Data di Assegnazione	Il Giorno Lavorativo in cui vengono assegnate gratuitamente le Azioni al Beneficiario, ai sensi del Regolamento, coincidente con il giorno successivo a quello in cui il Consiglio di Amministrazione, in occasione della riunione di approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2028, prende atto della permanenza del Rapporto, ai sensi dell'Art. 8 del Regolamento.
Diritto Moncler	Il diritto di ricevere 1 (una) Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
Documento Informativo	Il documento informativo relativo al Piano, redatto in conformità all'Art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti.
EXM	Euronext Milan, mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario diverso dal sabato, dalla domenica e dagli altri giorni nei quali gli istituti di credito non sono, di regola, aperti sulla piazza di Milano per l'esercizio della loro normale attività.
Gruppo Moncler o Gruppo	Moncler unitamente alle sue Società Controllate.
Impegno di Indisponibilità	Il periodo nel corso del quale le Azioni assegnate al Beneficiario sono soggette ad un vincolo di indisponibilità ai sensi del Regolamento.
Intermediario Finanziario	L'intermediario finanziario a cui Moncler e il Beneficiario, nell'ambito del Piano RS 2026, conferiscono mandato irrevocabile per l'amministrazione del Piano RS 2026 e delle Azioni assegnate.
MAR	Il regolamento (UE) n. 596/2014 relativo agli abusi di mercato (<i>Market Abuse Regulation</i>), unitamente ai

	relativi regolamenti attuativi.
Obiettivo di <i>Retention</i>	Il mantenimento del Rapporto del CEO sino alla Data di Assegnazione, al quale è subordinata l'assegnazione gratuita delle Azioni.
Piano RS 2026 o Piano	Il piano di incentivazione azionaria denominato "Piano di <i>Restricted Shares</i> 2026", disciplinato dal Regolamento, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 21 aprile 2026 ai sensi dell'Art. 114- <i>bis</i> del TUF su proposta del Consiglio di Amministrazione formulata in data 19 febbraio 2026, previo parere del Comitato per la Remunerazione.
Politica 2026	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 2026 sottoposta al voto dell'Assemblea il 21 aprile 2026.
Rapporto	Il rapporto di amministrazione e la carica di Amministratore Esecutivo tra la Società e il CEO.
Regolamento	Il regolamento che disciplina i termini di attuazione del Piano.
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato da Consob con delibera 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.
Società Controllate	Ciascuna delle società direttamente o indirettamente controllate dalla Società ai sensi dell'Art. 93 del TUF.
Somma Sostitutiva	La somma in denaro che la Società, a norma del Regolamento, potrà corrispondere al Beneficiario, in luogo (in tutto o in parte) delle Azioni di spettanza.
<i>Vesting Period</i>	Il triennio cui si riferisce l'Obiettivo di <i>Retention</i> , ossia gli esercizi 2026-2028.

1. SOGGETTI DESTINATARI

Fermo restando che, alla data del Documento Informativo, il Piano RS 2026 non è ancora stato approvato dall'Assemblea, si segnala che il Piano RS 2026 è destinato esclusivamente al Beneficiario, ossia a Bartolomeo Rongone quale nuovo CEO di Moncler.

Ciò premesso si segnala quanto segue.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano RS 2026 è riservato al CEO.

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

Nessuno, il Piano RS 2026 è destinato al CEO.

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

a) *Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Nessuno, il Piano RS 2026 è destinato al CEO. Ciò detto, si segnala che alla data del Documento Informativo Moncler non ha direttori generali.

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

Nessuno, il Piano RS 2026 è destinato al CEO.

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

Il Piano RS 2026 è destinato esclusivamente al CEO e non è invece rivolto a Remo Ruffini, il quale, alla data del Documento Informativo, controlla di fatto la Società per il tramite di Ruffini Partecipazioni Holding S.r.l. e Double R S.r.l., ai sensi dell'Art. 93 TUF.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Nessuno, il Piano RS 2026 è destinato al CEO.

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

Non applicabile in quanto Moncler non è qualificabile come società “di minori dimensioni” ai sensi dell’Art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento OPC.

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

Non applicabile in quanto il Piano RS 2026 è rivolto solo al CEO.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO RS

2.1 e 2.1.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del piano

Il Piano RS 2026 viene introdotto per la prima volta nell’ambito della Politica 2026 ed è concepito come uno strumento di *retention* destinato **esclusivamente al CEO**.

Il Piano è volto anche a compensare alcuni elementi retributivi di medio-lungo termine (maturati e/o in corso di maturazione) non più fruibili a seguito della cessazione del rapporto del CEO con il precedente datore di lavoro, in connessione con l’assunzione dell’incarico di CEO di Moncler. Si tratta dunque di un piano che risponde all’esigenza di assicurare l’ingresso del CEO ed è pertanto destinato ad applicarsi unicamente a **questa specifica circostanza**.

Il Piano RS 2026 non prevede obiettivi di *performance*, ma si fonda sulla continuità del Rapporto, avendo come unico obiettivo la permanenza del Rapporto stesso sino alla Data di Assegnazione.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale ritenuto idoneo al conseguimento degli obiettivi dallo stesso perseguiti. In particolare, il Piano prevede un *Vesting Period* triennale (fermo il successivo periodo di *lock-up* illustrato al Paragrafo 4.6).

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

L’assegnazione delle Azioni non è soggetta al raggiungimento di obiettivi di *performance*, essendo invece condizionata unicamente al conseguimento dell’Obiettivo di *Retention* e quindi alla permanenza del Rapporto sino alla Data di Assegnazione.

Al Beneficiario sarà assegnata 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, a condizione che alla Data di Assegnazione sia in essere il Rapporto e non sia venuta meno la sua condizione di Beneficiario.

Il valore annualizzato dell’incentivo per il CEO, rispetto alla componente fissa, nel caso di raggiungimento dell’Obiettivo di *Retention*, è pari al 100%.

La verifica del mantenimento del Rapporto (*i.e.*, del conseguimento dell’Obiettivo di *Retention*) sarà effettuata dalla Funzione *People & Organization* che provvederà a informare, attraverso la Funzione Affari Societari, il Comitato per la Remunerazione e, successivamente, il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio prenderà atto degli esiti delle verifiche in occasione della riunione per l’approvazione del bilancio consolidato relativo all’esercizio 2028.

Il Consiglio di Amministrazione, attraverso la Funzione *People & Organization*, comunicherà al Beneficiario l’assegnazione delle Azioni o l’estinzione totale o parziale dei Diritti Moncler attribuiti.

Le informazioni circa l’attuazione del Piano RS 2026 saranno rese disponibili al pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

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

La proposta relativa all'adozione del Piano RS 2026 nonché la determinazione del numero di Diritti Moncler da attribuire al CEO risponde, come detto, all'esigenza di assicurare l'ingresso del CEO in Moncler ed è pertanto destinato ad applicarsi unicamente a questa specifica circostanza.

Il Piano RS 2026, infatti, è volto anche a compensare alcuni elementi retributivi di medio-lungo termine (maturati e/o in corso di maturazione) non più fruibili a seguito della cessazione del rapporto del CEO con il precedente datore di lavoro, in connessione con l'assunzione dell'incarico di CEO di Moncler.

Il numero di Diritti Moncler attribuiti al Beneficiario è determinato in base al rapporto tra l'importo massimo della componente variabile di medio-lungo termine attribuibile ed il valore dell'Azione calcolato come media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 90 giorni precedenti la delibera di attuazione del Piano RS 2026 da parte del Consiglio (da adottare entro il 30 giugno 2026).

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

Non applicabile in quanto il Piano RS 2026 non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

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

Non applicabile in quanto non vi sono significative implicazioni di ordine contabile e fiscale incidano sulla definizione del Piano RS 2026.

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

Non applicabile in quanto il Piano RS 2026 non riceve il sostegno da parte del Fondo speciale in oggetto.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI

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

In data 19 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione riunitosi il 16 febbraio 2026, ha deliberato di sottoporre il Piano RS 2026 all'approvazione dell'Assemblea.

L'Assemblea sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano RS 2026, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione di ogni potere necessario o opportuno per dare completa ed integrale attuazione al Piano RS 2026, in particolare ogni potere per determinare il quantitativo di Diritti Moncler da attribuire al Beneficiario (come indicato nei paragrafi 2.3 e 3.8), procedere alle attribuzioni di tali Diritti Moncler al Beneficiario, provvedere alla redazione di ogni documento necessario

in relazione al Piano RS 2026 nonché compiere ogni atto o adempimento necessario ai fini dell'attuazione e della gestione del Piano, ivi inclusa l'adozione del Regolamento.

A seguito dell'approvazione assembleare, dunque, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, darà attuazione al Piano RS 2026, deliberando l'attribuzione di Diritti Moncler in favore del Beneficiario e, in genere, l'attuazione del Piano RS 2026 (anche delegando specifiche attività di natura operativa alla Funzione *People & Organization*).

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

L'organo responsabile delle decisioni concernenti il Piano RS 2026, fatte salve le inderogabili competenze dell'Assemblea di Moncler, è il Consiglio di Amministrazione che, avvalendosi del supporto istruttorio e consultivo del Comitato per la Remunerazione, nonché dell'ausilio della Funzione *People & Organization* e della Funzione *Corporate Affairs & Compliance*, sovrintende all'attuazione e alla gestione operativa del Piano RS 2026, approva il Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano RS 2026.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione, può delegare specifiche attività di natura operativa alla Funzione *People & Organization*.

Nella gestione del Piano RS 2026 Moncler si avvarrà di un Intermediario Finanziario conferendogli mandato irrevocabile.

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

In fase di attuazione del Piano RS 2026 (e, quindi, a seguito dell'approvazione del Piano RS 2026 da parte dell'Assemblea), il Consiglio di Amministrazione approverà, su proposta del Comitato per la Remunerazione, tra l'altro, eventuali modifiche ed integrazioni al Piano RS 2026 e al Regolamento, in coerenza con la Politica 2026.

Sarà prevista, in particolare, la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione, di apportare al Piano RS 2026 e al Regolamento tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano RS 2026, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti, in caso di eventi, operazioni o circostanze straordinarie e/o imprevedibili riguardanti Moncler o il Gruppo (e.g., operazioni di fusione e scissione di Moncler o di modifica del perimetro del Gruppo, distribuzione di dividendi straordinari alle Azioni con prelievo di riserve di Moncler, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda, investimenti di carattere strategico che possano incidere sui risultati e sul perimetro del Gruppo, variazioni delle condizioni macroeconomiche, modifiche per qualsivoglia natura ai *Business Plan* e ai piani strategici o altri eventi suscettibili di influire sulla Società e/o sul Gruppo, sulle Azioni o sul Piano RS 2026).

Inoltre, sarà previsto che, al ricorrere, prima della Data di Assegnazione, di taluni eventi straordinari (cambio di controllo, promozione di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio sulle Azioni di Moncler, revoca dalla quotazione delle Azioni di Moncler dall'EXM (*delisting*)), il Beneficiario abbia diritto di richiedere l'assegnazione in via anticipata di un numero di Azioni da determinarsi *pro rata temporis*, e quindi in funzione della porzione di anno antecedente la data di cessazione, secondo i termini e le condizioni del Regolamento.

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

Il Piano RS 2026 ha ad oggetto l'attribuzione gratuita dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di mantenimento del Rapporto e fatto salvo quanto indicato nel Regolamento, all'assegnazione di 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito, qualora siano soddisfatte le condizioni previste dal Regolamento del Piano RS 2026.

A servizio del Piano RS 2026 verranno utilizzate Azioni proprie acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

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

Il Consiglio, nella riunione del 19 febbraio 2026, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare il Piano RS 2026.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'Art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione nel corso delle riunioni che si sono tenute tra gennaio e febbraio 2026 ha rivisto preliminarmente i termini del Piano RS 2026, fornendo le relative considerazioni. Nella seduta del 16 febbraio 2026 ha esaminato il Piano RS 2026, dando il proprio parere favorevole e deliberando di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio.

Il Consiglio, dunque, nella riunione del 19 febbraio 2026, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare il Piano RS 2026 e di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea.

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

Il Piano RS 2026 è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata il 21 aprile 2026 in sede ordinaria. Il Consiglio si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano RS 2026 a seguito dell'approvazione del Piano RS 2026 da parte dell'Assemblea ed entro il 30 giugno 2026.

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

Alla data del presente Documento Informativo il Piano RS 2026 non è ancora stato approvato dall'Assemblea. Ciò detto, il numero di Diritti Moncler attribuiti al Beneficiario è determinato in base al rapporto tra l'importo massimo della componente variabile di medio-lungo termine attribuibile ed il valore dell'Azione calcolato come media dei prezzi ufficiali delle Azioni nei 90 giorni precedenti la delibera di attuazione del Piano RS 2026 da parte del Consiglio (da adottare entro il 30 giugno 2026).

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'Art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero*
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

La procedura di assegnazione dei Diritti Moncler e delle Azioni si svolgerà nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure interne adottate della Società e dei divieti di operare nei c.d. *Black-out Periods* ai sensi dell'Art 19, comma 11, del MAR e della procedura adottata da Moncler in materia di *Internal Dealing*.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Piano RS 2026 ha ad oggetto l'attribuzione gratuita al CEO dei Diritti Moncler che danno diritto, in caso di mantenimento del Rapporto, all'assegnazione di 1 (una) Azione a titolo gratuito per ogni Diritto Moncler attribuito.

In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, secondo i termini e le condizioni che saranno previsti dal Regolamento, alla Data di Assegnazione la Società si riserva il diritto (da esercitare a sua insindacabile discrezione e sulla base di una deliberazione del Consiglio, previo parere del Comitato per la Remunerazione) di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni con la Somma Sostitutiva.

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

Il Piano RS 2026 si compone di un solo Ciclo di Attribuzione e si basa su un *Vesting Period* triennale.

La determinazione del numero di Diritti Moncler da attribuire al Beneficiario sarà effettuata, entro il 30 giugno 2026, dal Consiglio di Amministrazione (previo parere del Comitato per la Remunerazione) successivamente all'approvazione del Piano RS 2026 medesimo da parte dell'Assemblea.

4.3 Termine del piano

La durata del Piano RS 2026 coincide con quella del *Vesting Period*.

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

Si stima che, in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di *Retention* (e, quindi, del mantenimento del Rapporto del Beneficiario alla Data di Assegnazione), sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a 50.000 (cinquantamila/00). Le Azioni a servizio del Piano RS 2026 saranno esclusivamente Azioni proprie, acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

Il Piano RS 2026 non prevede un numero massimo di Azioni da attribuire in un anno fiscale.

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

L'effettiva maturazione e conseguente assegnazione delle Azioni è subordinata al mantenimento del Rapporto alla Data di Assegnazione.

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

I Diritti Moncler e tutti i diritti in essi incorporati sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili per atto tra vivi e non negoziabili e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte dei debiti o contratti assunti dal Beneficiario nei confronti di Moncler ovvero di terzi.

Alle Azioni assegnate al CEO si applica un vincolo di *lock-up* coerentemente con quanto raccomandato dal Codice di CG. In particolare, a partire dalla Data di Assegnazione il Beneficiario avrà l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 30% di quelle oggetto di assegnazione **fino alla scadenza del mandato** in corso alla Data di Assegnazione, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'assegnazione delle Azioni.

Rispetto a tali Azioni troverà applicazione, dunque, un Impegno di Indisponibilità – e pertanto non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o oggetto di altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante del Comitato per la Remunerazione.

Nel caso in cui sia stata attribuita la Somma Sostitutiva, il Beneficiario avrà l'obbligo di reinvestire la Somma Sostitutiva in Azioni della Società che, a partire dalla data di acquisto dalle Azioni medesime, saranno soggette al vincolo di indisponibilità alle condizioni e ai termini previsti dal Regolamento. In tal caso il Consiglio ha la facoltà di definire termini e modalità del predetto reinvestimento.

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

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Regolamento stabilirà i diversi effetti causati dall'eventuale cessazione dello stesso, tenuto conto della causa e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

Il Regolamento prevederà pertanto ipotesi di c.d. *good leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la scadenza del mandato o il decesso del Beneficiario) e di c.d. *bad leaver* (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, la cessazione del Rapporto in caso di recesso unilaterale da parte di Moncler, la revoca per giusta causa del Beneficiario dalla carica ovvero la rinuncia da parte dello stesso all'incarico).

Nelle ipotesi di c.d. *good leaver* il Beneficiario avrà il diritto a vedersi assegnare un numero di Azioni secondo il principio *pro-rata temporis* e subordinatamente al mantenimento del Rapporto, ai termini e alle condizioni che saranno stabiliti dal Regolamento, previa delibera del Consiglio di Amministrazione e parere vincolante del Comitato per la Remunerazione.

Nelle ipotesi, invece, di c.d. *bad leaver*, il Beneficiario non avrà alcun diritto in relazione ai Diritti Moncler attribuiti che dovranno ritenersi estinti e nessun risarcimento e/o indennizzo sarà dovuto da Moncler o dal Gruppo per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dal Beneficiario.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Eventuali cause di annullamento del Piano RS 2026 saranno specificate dal Regolamento nella fase di attuazione del Piano stesso.

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

Il Piano RS 2026 non prevede clausole di riscatto da parte della Società.

Il Regolamento prevederà tuttavia i seguenti meccanismi di correzione *ex-post* (clausole c.d. di *malus* e *claw back*):

- a) ***Malus condition***: i Diritti Moncler attribuiti al Beneficiario potranno essere revocati (totalmente o parzialmente) prima della Data di Assegnazione ove il Beneficiario sia destinatario di provvedimenti disciplinari o in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Beneficiario;
- b) ***Claw back***: entro 3 anni dalla Data di Assegnazione il Consiglio potrà ottenere la restituzione delle Azioni (o, qualora fossero già state vendute, la restituzione dell'importo pari al valore di vendita), qualora venisse accertato, a carico del Beneficiario, un comportamento fraudolento o gravemente colposo.

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

Non applicabile in quanto il Piano RS 2026 prevede l'attribuzione gratuita di Diritti Moncler.

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

Sulla base dei termini e delle condizioni del Piano RS 2026 già definiti, si stima che a fronte del conseguimento dell'Obiettivo di *Retention* (e, quindi, in caso di mantenimento del Rapporto sino alla Data di Assegnazione), sarà necessario un numero massimo di Azioni pari a 50.000 (cinquantamila/00).

Come detto, le Azioni a servizio del Piano RS 2026 saranno esclusivamente Azioni proprie acquistate ai sensi dell'autorizzazione di cui all'Art. 2357 Cod. Civ., che sia eventualmente concessa di volta in volta dall'Assemblea.

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

Il Piano RS 2026 non comporta effetti diluitivi sul capitale sociale di Moncler in quanto, essendo servito da Azioni proprie, non prevede l'emissione di nuove Azioni.

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

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

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

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

4.16-4.23

I Paragrafi 4.16-4.23 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti relativi all'attribuzione di piani di *stock option* non sono applicabili in quanto il Piano RS 2026 ha ad oggetto Diritti Moncler che danno diritto all'assegnazione di Azioni.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Le informazioni di cui al Paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui al citato Art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.