



# MONCLER



POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ  
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
E DEL COLLEGIO SINDACALE

APPROVATA IL 18 DICEMBRE 2018  
E AGGIORNATA  
IN DATA 24 FEBBRAIO 2022

# MONCLER

GROUP

MONCLER S.P.A.

Sede sociale in Via Stendhal 47, 20144 Milano (MI) - capitale sociale euro 54.736.558  
i.v.  
Registro delle Imprese di Milano, codice fiscale e partita IVA 04642290961 - REA n°  
MI 1763158

## **POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 dicembre 2018 e successivamente  
aggiornata da ultimo in data 24 febbraio 2022

## INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	4
2.	OBIETTIVI DELLA POLITICA SULLA DIVERSITÀ .....	4
3.	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	5
4.	ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA .....	8

## 1. INTRODUZIONE

La presente politica (la “Politica” o la “Politica sulla Diversità”) concernente la diversità nella composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo di Moncler S.p.A. (“Moncler” o la “Società”) è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione (il “Consiglio di Amministrazione” o il “Consiglio”) della Società in data 18 dicembre 2018, a seguito del parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione e dell’esame del Collegio Sindacale, ed è stata successivamente modificata dal Consiglio da ultimo nella riunione del 24 febbraio 2022, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo del Consiglio da parte dell’Assemblea convocata il 21 aprile 2022, in attuazione dell’Art. 123-*bis*, comma 2, la lett. d-*bis*) del d.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”) e in adesione alle raccomandazioni in materia di diversità del codice di *corporate governance* delle società quotate (il “Codice di Corporate Governance” o il “Codice”).

Ai fini dell’adozione nonché della successiva revisione della Politica, Moncler ha condotto un processo di analisi e valutazione della composizione dei propri organi sociali focalizzandosi:

- (i) sulla loro coerenza con i requisiti previsti dalla normativa legislativa e regolamentare e dallo statuto sociale, nonché con le raccomandazioni del Codice cui la Società aderisce; e
- (ii) sui profili di diversità ritenuti rilevanti e di valore ai fini della composizione di tali organi, in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e con i valori prefissati nel Codice Etico di Moncler.

## 2. OBIETTIVI DELLA POLITICA SULLA DIVERSITÀ

Moncler opera in un contesto internazionale e multiculturale, e considera la diversità un capitale da valorizzare e al tempo stesso una fonte di vantaggio competitivo per l’azienda. Tale documento riflette la consapevolezza che un Consiglio di Amministrazione composto da membri con diverse competenze ed esperienze professionali nonché rappresentativo di diversi patrimoni culturali, etnie, razze, genere ed età, arricchisca la cultura aziendale e supporti l’azienda nel prendere le migliori decisioni in un Gruppo che opera in un contesto internazionale. Il riconoscimento delle diversità quale elemento fondante dell’accrescimento di valore sostenibile nel medio-lungo periodo dell’attività d’impresa rappresenta un paradigma di riferimento sia per i dipendenti sia per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo della Società.

Così come previsto nel Codice Etico e in linea con un approccio inclusivo, non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di genere, etnia, razza, colore della pelle, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale, esperienze professionali e patrimoni culturali e qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

La Società, attraverso la presente Politica sulla Diversità, persegue l’obiettivo, in linea con le aspettative degli *stakeholders*, nonché in coerenza con i pilastri su cui si fonda il sistema di *corporate governance* e i valori del Codice Etico di Moncler (cui si rimanda per ogni informazione di dettaglio al sito [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com), Sezione Governance), di creare i necessari presupposti affinché i propri organi di amministrazione e controllo siano posti in condizione di esercitare nel modo più efficace e virtuoso le proprie funzioni, mediante processi decisionali che esprimano una pluralità di contributi qualificati ed eterogenei.

Come indicato nella Direttiva 2014/95/UE, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli organi sociali (i) favorisce una buona comprensione dell’organizzazione e delle attività di un’emittente, garantendo, tra l’altro, un efficace coinvolgimento degli Amministratori nell’elaborazione delle strategie che supportano il

piano strategico-operativo di gruppo; e (ii) consente ai componenti degli organi sociali di sottoporre a verifica, in modo costruttivo, le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così il rischio di omologazione delle opinioni da parte di tali componenti (c.d. *group-thinking*).

### 3. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione effettua con cadenza annuale una attività di autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione nonché con riferimento ai propri Comitati. Nel condurre tale autovalutazione, il Consiglio verifica, tra l'altro, che siano debitamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo conto dei benefici che possono derivare dalla presenza di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica. Inoltre, sempre in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, il Consiglio uscente, prima della presentazione delle liste e della successiva nomina degli Amministratori, esprime un parere di orientamento agli Azionisti sulla dimensione e la composizione dell'organo amministrativo entrante, tenuto conto anche degli esiti della predetta attività annuale di autovalutazione.

Ciò premesso, di seguito si riportano le caratteristiche ottimali della composizione del Consiglio che rispondono agli obiettivi della Politica e che riflettono le valutazioni espresse dal Consiglio uscente nel proprio parere di orientamento che verrà sottoposto all'Assemblea convocata il 21 aprile 2022 in relazione al rinnovo del Consiglio e pubblicato sul sito di Moncler (disponibile sul sito [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com),. Sezione "Governance/Assemblea degli Azionisti").

#### 3.1 Competenze professionali

In linea con quanto previsto dall'Art. 2 del Codice di Corporate Governance, la Società si prefigge l'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Con riguardo al percorso formativo e professionale, la Società richiede la presenza<sup>1</sup> di figure con un profilo manageriale e/o professionale di comprovata levatura, tale da comporre un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari non solo nella conduzione di imprese del settore moda e lusso così come dei diversi o più specifici settori tempo per tempo esplorati dalla Società in coerenza con l'evoluzione del mercato e del proprio *business*.

Nello specifico, allineandosi con le *best practice* internazionali, e fermo il rispetto di quanto eventualmente previsto dalle disposizioni di legge e regolamentari di volta in volta applicabili, Moncler si è dotata di una *Board Skill Matrix* tramite la quale vengono valutate le competenze esistenti del Consiglio (così come eventuali *gap*) e vengono fornite indicazioni sui candidati chiamati a comporre le liste.

Il Consiglio raccomanda che i candidati al ruolo di Amministratore siano in possesso preferibilmente di una o più delle seguenti caratteristiche professionali:

- a) competenza nel settore in cui opera Moncler;
- b) esperienza imprenditoriale e/o manageriale;
- c) vocazione ed esperienza internazionale, con un focus specifico su alcune delle aree di particolare sviluppo del business dell'azienda (e.g., mercati asiatici);

---

<sup>1</sup> Fermo restando il rispetto del numero massimo di incarichi di Amministratore o Sindaco (in società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni) che possa essere considerato compatibile, secondo gli orientamenti espressi dalla Società, con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore di Moncler.

- d) competenza in materia di marketing;
- e) competenza in ambito ESG e responsabilità sociale;
- f) competenza nel sistema di gestione dei rischi e di controllo con una specifica expertise in ambito amministrativo, contabile e finanziario.

A tal fine viene richiesto agli Azionisti di depositare, unitamente alle liste, i *curricula vitae* di ciascun candidato, contenenti una esauriente informativa sulle caratteristiche professionali e sulle competenze maturate dagli stessi.

### **3.2 Parità di genere**

L'Art. 13 dello Statuto prevede che la nomina del Consiglio di Amministrazione avvenga mediante la presentazione di liste formulate in maniera tale da assicurare la parità di accesso e la presenza del genere meno rappresentato tra i relativi componenti. Nello specifico, ai sensi dell'Art. 13.3 dello Statuto, le liste che presentino un numero di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla *disciplina pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi. La disciplina vigente ad oggi ed introdotta con la legge n. 160/2019 prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti degli Amministratori eletti con arrotondamento per eccesso all'unità superiore.

### **3.3 Età ed anzianità di carica**

All'interno del Consiglio di Amministrazione è opportuno che vi sia una bilanciata combinazione, in diverse proporzioni, di diverse fasce di età; la Società ritiene che con una composizione anagrafica così variegata, senza alcuna preclusione nei confronti di determinate soglie di età, il Consiglio di Amministrazione assicuri alla Società una bilanciata pluralità di esperienze manageriali, professionali e di prospettive.

Moncler raccomanda di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Consiliari.

### **3.4 Indipendenza**

Il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da un numero di membri indipendenti tali da garantire, per numero, competenza ed autorevolezza, che il loro giudizio possa avere un peso significativo nell'assunzione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine l'Art. 13 dello Statuto prevede che la maggioranza degli Amministratori debba possedere i requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dalle disposizioni regolamentari nonché dalle disposizioni del Codice di Corporate Governance<sup>2</sup>.

### **3.5 Cumulo di incarichi**

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura, qualità e complessità dello stesso, risulta essere un requisito fondamentale che i candidati Amministratori devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei Comitati consiliari.

A tal proposito, essendo riconosciuto che il numero di altri incarichi già ricoperti rappresenti un indicatore significativo per valutare il tempo dedicabile all'eventuale incarico in Moncler, si ritiene compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di

---

<sup>2</sup> Tale previsione è stata introdotta a seguito della modifica statutaria approvata dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti il 25 marzo 2021 e volta a rafforzare in maniera ancora più incisiva l'impegno di Moncler a mantenere nel tempo una composizione del Consiglio che riconosca ruolo e peso sempre più significativi agli Amministratori Indipendenti in linea con le *best-in class companies*.

Amministratore un limite di 3 incarichi per gli Amministratori Esecutivi e di 4 per gli Amministratori non Esecutivi.

#### **4. COLLEGIO SINDACALE**

L'art. 2397 del Codice Civile prevede che il Collegio Sindacale si componga di tre o cinque membri effettivi e di due supplenti e stabilisce che almeno un membro effettivo e un supplente debbano essere scelti tra i revisori legali, mentre, invece, i restanti membri devono comunque essere scelti tra gli iscritti negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della Giustizia o fra professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche.

##### **4.1 Competenze professionali**

Lo Statuto stabilisce che i Sindaci debbano essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari.

Ai fini dell'art. 1, comma 2, lettere b) e c), del decreto del Ministero della giustizia 30 marzo 2000 n. 162, che stabilisce i requisiti di professionalità e onorabilità, si considerano strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti al diritto commerciale e al diritto tributario, all'economia aziendale e alla finanza aziendale nonché le materie inerenti al settore di attività della Società.

A tal fine viene chiesto agli Azionisti in sede di nomina del Collegio Sindacale di depositare, unitamente alle liste, per ciascun candidato un *curriculum vitae* riguardante le caratteristiche personali e professionali e comprensivo della lista degli incarichi di amministrazione e controllo da ciascun candidato ricoperti in altre società.

Per quanto riguarda il percorso formativo e professionale, è richiesta la presenza di soggetti che soddisfino i requisiti di onorabilità e professionalità normativamente previsti, come richiesto ex Art. 24 dello Statuto, così da consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di controllo.

##### **4.2 Parità di genere**

Lo Statuto prevede che la nomina del Collegio Sindacale sia effettuata nel rispetto della disciplina *pro tempore* vigente inerente all'equilibrio tra generi. La disciplina vigente ad oggi ed introdotta con la legge n. 160/2019 prevede che il genere meno rappresentato ottenga almeno i due quinti dei Sindaci eletti con arrotondamento per eccesso all'unità superiore.

Lo Statuto prevede che le liste che presentino un numero complessivo di candidati pari o superiore a tre devono essere composte da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in misura conforme alla disciplina *pro tempore* vigente relativa all'equilibrio tra generi sia quanto ai candidati alla carica di Sindaco effettivo sia quanto ai candidati alla carica di Sindaco supplente.

##### **4.3 Età e anzianità di carica**

Moncler ritiene opportuno garantire all'interno del Collegio Sindacale una bilanciata combinazione che, attraverso differenti proporzioni e diverse fasce di età, favorisca una equilibrata pluralità di prospettive e di esperienze.

La Società raccomanda agli Azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità delle attività del Collegio Sindacale.

##### **4.4 Indipendenza**

I Sindaci devono possedere i requisiti di indipendenza anche in base ai criteri previsti dal Codice di Corporate Governance per gli Amministratori.

#### 4.5 Cumulo di incarichi

La disponibilità di tempo da dedicare allo svolgimento dell'incarico risulta essere un requisito fondamentale che i Sindaci devono essere in grado di assicurare. A tal proposito si ricorda che, come previsto dall'Art. 148-*bis* del TUF, Consob ha definito una modalità di calcolo per stabilire un limite al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che i Sindaci di società quotate possono assumere presso tutte le società di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII del Codice Civile; a tale riguardo si segnala che non possono assumere la carica di Sindaco di una società quotata coloro i quali ricoprono la medesima carica in 5 società quotate.

### 5. ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno triennale, al fine di garantirne l'attualità rispetto ad eventuali variazioni ed emendamenti nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*.

Il monitoraggio dei risultati derivanti dall'applicazione della Politica sulla Diversità e il suo aggiornamento sono rimessi alla responsabilità del Consiglio di Amministrazione che agisce con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione e, ove del caso, del Collegio Sindacale.

La descrizione dei risultati viene fornita nella Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-*bis* del TUF.