

Parere di orientamento per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2025-2027

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 13 febbraio 2025

MONCLER



PARERE DI ORIENTAMENTO PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027

PREMESSA

Il codice di *corporate governance*¹ (il **Codice**), cui Moncler S.p.A. (**Moncler** o la **Società**) aderisce, raccomanda che il Consiglio di Amministrazione, allorché in scadenza, esprima il proprio orientamento agli Azionisti sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale per il nuovo Consiglio, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul concreto funzionamento dell'organo di amministrazione e dei suoi comitati (**Board Review**).

Al Consiglio si raccomanda inoltre di richiedere a coloro che presentino liste contenenti un numero di candidati superiori alla metà dei componenti da eleggere di fornire una adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, sulla rispondenza della lista all'orientamento espresso dall'organo di amministrazione, anche con riferimento ai criteri di diversità.

L'orientamento deve essere pubblicato con congruo anticipo rispetto all'avviso di convocazione dell'Assemblea.

Ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione uscente di Moncler, il cui mandato scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2024, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, ha elaborato il presente parere di orientamento (il **Parere**) sulla composizione quali-quantitativa ritenuta adeguata allo svolgimento della propria attività nell'interesse degli Azionisti che intendano presentare una lista di candidati.

Nella elaborazione del Parere il Consiglio ha, tra l'altro, tenuto conto:

- (i) di quanto emerso dalla Board Review, con l'ausilio dell'esperto indipendente Spencer Stuart, nell'approssimarsi del termine del triennio del proprio mandato, mediante la compilazione di questionari anonimi volti a valutare l'adeguatezza del funzionamento, della composizione e della dimensione del consiglio di amministrazione e dei comitati istituiti in seno allo stesso. Sono state altresì indagate le competenze e le soft skills ritenute maggiormente rilevanti per lo svolgimento dell'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione della Società;
- (ii) degli esiti dell'attività di *engagement* intrapresa con gli investitori e con gli altri *stakeholder* della Società nonché delle migliori prassi societarie nazionali e internazionali;
- (iii) della strategia e degli obiettivi della Società e quindi delle attività previste per i prossimi anni.

Infine, il Parere riflette i criteri e le raccomandazioni riportati nella politica relativa alla composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (la **Politica**) ex Art. 123-*bis*, comma 2.d-*bis*, del D. Lgs. 58/1998 (il **TUF**), il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Moncler il 13 febbraio 2025, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

¹ Il codice di *corporate governance* delle società quotate nell'edizione del gennaio 2020, approvato dal Comitato per la Corporate Governance costituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), Borsa Italiana S.p.A. e dalla Associazione degli investitori professionali (Assogestioni).

1) COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO

In data 13 febbraio 2025, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di convocare una Assemblea Straordinaria dei Soci avente all'ordine del giorno, tra le altre cose, la proposta di modifica (i) dell'Art. 13.1 dello statuto sociale di Moncler (lo **Statuto**), al fine di consentire un Consiglio di Amministrazione che possa essere composto da un numero di membri non inferiore a 7 (9 secondo lo Statuto vigente alla data odierna) e non superiore a 15 e (ii) dell'Art. 13.3, par. 7 dello Statuto, con l'intento di allargare a 2 (da 1 secondo l'attuale previsione) i posti in favore della c.d. lista di "minoranza" nel rispetto del genere meno rappresentato.

Gli Amministratori durano in carica per un periodo non superiore a 3 esercizi e sono rieleggibili.

La *best practice* internazionale non indica un numero ideale per la composizione dei Consigli di Amministrazione degli emittenti quotati; tale numero deve essere adeguato alle dimensioni e complessità dell'emittente ed alle caratteristiche dell'attività che è chiamato a svolgere, assicurando un equilibrio tra Amministratori Esecutivi, Non Esecutivi ed Indipendenti, nonché una ottimale composizione dei comitati endo-consiliari.

Si ricorda che l'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione in carica è di 12 Amministratori e che Moncler finora si è dotata di 3 comitati endo-consiliari: il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Comitato Parti Correlate.

Dal processo di Board Review è emerso un generale e sostanziale consenso sull'attuale composizione che ha garantito la presenza di un numero adeguato di profili diversi in seno al Consiglio in termini di genere, età, *seniority*, nazionalità, esposizione internazionale, nel rispetto di un equilibrio complessivo di competenze in linea con le esigenze di Moncler. Ciò vale anche per la composizione dei Comitati endoconsiliari laddove il mix di competenze ed esperienze sono state ritenute in linea con la complessità degli argomenti trattati.

Gli Amministratori hanno espresso prospettive diverse riguardo alla dimensione del Consiglio di Amministrazione ed è già stata discussa, in prospettiva futura, una riduzione dei membri, come riflesso nella sopra citata modifica statutaria. Nell'ottica del rinnovo, i Consiglieri tutti concordano sull'importanza di considerare la complessità di Moncler e, anche alla luce della nuova struttura azionaria, di continuare a garantire una rappresentanza equilibrata tra Amministratori Esecutivi, Non Esecutivi e Indipendenti.

Le valutazioni sono state avanzate nella consapevolezza che resta ovviamente ferma la sovranità dell'Assemblea dei Soci nel determinare il numero di membri componenti del Consiglio di Amministrazione ritenuto più congruo.

2) COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL CONSIGLIO

Il Codice raccomanda che la composizione del Consiglio rappresenti in modo adeguato, in relazione all'attività svolta dall'emittente, le diverse componenti (esecutiva, non esecutiva, indipendente) e le competenze ed esperienze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo conto dei benefici che possono derivare dalla presenza nell'organo amministrativo di adeguata diversità di genere, provenienza geografica, formativa e culturale, d'età e d'anzianità di carica. Il numero e le competenze degli amministratori non esecutivi devono in particolare essere tali da assicurare loro un peso significativo nell'assunzione delle delibere consiliari e da garantire un efficace monitoraggio della gestione.

Il Codice raccomanda che una componente significativa degli amministratori non esecutivi sia indipendente e l'Art. 13.3 dello Statuto prevede che la maggioranza degli

Amministratori debba possedere i requisiti di indipendenza. A tale riguardo, in conformità a quanto raccomandato dal Codice, il Consiglio ha individuato criteri quantitativi e qualitativi per la valutazione della significatività dei rapporti tra la Società e l'Amministratore nell'ottica di valutare l'indipendenza di questi ultimi; i criteri sono riportati nella Politica (disponibile sul sito www.monclergroup.com).

2.1) CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Nel formulare la raccomandazione, rivolta agli Azionisti che presenteranno le liste dei candidati, in merito alle professionalità e alle competenze ritenute necessarie ai fini di una composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo ritiene di ribadire l'importanza di:

- (i) assicurare, compatibilmente con le disposizioni normative e regolamentari in materia di *corporate governance*, una **adeguata continuità** nella composizione dell'organo amministrativo, per valorizzare il patrimonio di conoscenza di Moncler e del suo *business* acquisito negli anni, necessario per proseguire e supportare la strategia e gli obiettivi di Moncler;
- (ii) tenere in debita considerazione il **cumulo di incarichi e la disponibilità di tempo** che i candidati alla carica di Amministratore potrebbero garantire nell'esercizio dell'incarico, ritenendole componenti chiave per l'efficace svolgimento del ruolo;
- (iii) promuovere debitamente le differenze di *background* e la **diversità di genere** e garantire che la distribuzione degli Amministratori per fasce di età ed anzianità di carica sia equilibrata per garantire un efficace scambio di esperienze all'interno del Consiglio di Amministrazione.

2.2) CARATTERISTICHE PROFESSIONALI

Con riguardo al percorso formativo e professionale, la Società richiede la presenza 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 nella conduzione di imprese del settore 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*.

Alla luce, tra l'altro, degli esiti della Board Review, sono state individuate le seguenti competenze:

- a) profonda conoscenza del settore del lusso, accompagnata dalla capacità di anticipare e interpretare le tendenze del mercato del lusso dal punto di vista del cliente, catturandone le future esigenze ed interessi;
- b) esperienza imprenditoriale, accompagnata dalla capacità di spingere la crescita dell'azienda ed assistere il Consiglio nella definizione della strategia futura e monitorarne l'implementazione;
- c) esperienza manageriale di adeguata *seniority* preferibilmente maturata in posizioni apicali (*i.e.*, *Chief Executive Officer*, direzione generale, divisioni di *business* che prevedono la gestione di P&L);
- d) competenza in materia di *marketing*, accompagnata da pensiero innovativo e dalla capacità di guardare al prodotto in maniera non convenzionale per promuoverne la crescita e il miglioramento a lungo termine;
- e) competenza in materia ESG, maturata attraverso una profonda esperienza e diretto coinvolgimento in progetti di sostenibilità, soprattutto in relazione alla catena di fornitura responsabile;

- f) esperienza finanziaria, con comprovate competenze maturate in ambito controlli e gestione dei rischi.

È altresì auspicabile che, tra i candidati in possesso delle competenze di cui sopra, sia assicurata la rappresentanza di profili con conoscenza della tecnologia, dell'analisi dei dati e delle applicazioni di intelligenza artificiale per la comprensione delle aspettative dei consumatori e comunque rilevanti per Moncler.

Infine, per tutti i Consiglieri si auspica una pregressa esperienza maturata in contesti internazionali tale da poter arricchire il Consiglio di approcci e prospettive di ampio respiro, con particolare riferimento al mercato di interesse prioritario del Gruppo.

RACCOMANDAZIONE: il Consiglio raccomanda che tutte le competenze sopraindicate siano rappresentate all'interno del Consiglio e che siano debitamente promosse le differenze di *background* (in particolare l'esperienza internazionale).

Si raccomanda che, in sede di presentazione delle liste, gli Azionisti forniscano adeguata evidenza, riscontrabile attraverso il *curriculum vitae* di ogni candidato, dell'allineamento delle competenze dei candidati indicati nelle loro liste rispetto a quelle individuate dal Consiglio e sopra elencate.

2.3) 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.

CRITERI DI SIGNIFICATIVITÀ

In conformità a quanto previsto dal Codice, il Consiglio, previa disamina del Comitato Nomine e Remunerazione, ha individuato i criteri quantitativi e qualitativi per valutare la significatività dei rapporti tra l'Amministratore e Moncler.

Relazioni commerciali, finanziarie e professionali (lett. c), Raccomandazione 7 del Codice)

Le relazioni commerciali, finanziarie e professionali con un Amministratore (in qualità di persona fisica) sono da considerarsi di norma significative (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza di un Amministratore) se:

- a) ricorrono, **in via continuativa** nel corso del mandato di riferimento (e, quindi, non rappresentano prestazioni svolte occasionalmente nel corso del triennio di riferimento); e, in aggiunta, se
- b) comportano un riconoscimento economico annuo almeno pari al **100% del compenso fisso** percepito annualmente dall'Amministratore come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

Rispetto alle relazioni commerciali, finanziarie e professionali che l'Amministratore instaura o ha instaurato indirettamente (e, quindi, a titolo esemplificativo, attraverso società controllate o delle quali sia amministratore esecutivo), le valutazioni della significatività di tali rapporti verranno condotte caso per caso con riferimento alla singola relazione, anche avuto riguardo alle circostanze specifiche del soggetto interessato.

Si qualificano inoltre come significative, indipendentemente dai parametri di cui sopra, le relazioni di natura commerciale, finanziaria o professionale che, a giudizio del Consiglio, sono idonee a condizionare l'autonomia di giudizio e l'indipendenza di un Amministratore di Moncler nello svolgimento del proprio incarico. Pertanto, a titolo meramente esemplificativo, possono considerarsi significative le relazioni che (i) possano avere un effetto sulla posizione e/o sul ruolo ricoperto dall'Amministratore all'interno della società di consulenza e/o (ii) attengano ad importanti operazioni del gruppo Moncler e possano, pertanto, avere una rilevanza per l'Amministratore in termini reputazionali all'interno della propria organizzazione.

Remunerazione aggiuntiva (lett. d), Raccomandazione 7 del Codice)

La remunerazione aggiuntiva è da considerare di norma significativa (e quindi in grado di compromettere l'indipendenza dell'Amministratore) se risulta, su base annuale, almeno pari al **100% del compenso fisso** percepito come componente del Consiglio di Amministrazione e (eventualmente) dei Comitati endo-consiliari.

LEAD INDEPENDENT DIRECTOR

Se ne ricorrono i presupposti, in linea con le *best practices* internazionali e con le previsioni del Codice, si sottolinea l'importanza della nomina all'interno del nuovo Consiglio di Amministrazione del *Lead Independent Director*, la cui funzione è di rappresentare un punto di riferimento e di coordinamento delle istanze e dei contributi degli Amministratori non esecutivi e, in particolare, di quelli indipendenti, nonché di coordinare le riunioni dei soli Amministratori indipendenti.

2.4) DISPONIBILITÀ DI TEMPO E NUMERO 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.

Nell'ambito della Board Review gli Amministratori hanno espresso le proprie valutazioni e orientamenti in merito, tra l'altro, al numero massimo di incarichi di amministrazione e di controllo che possono essere ricoperti dagli Amministratori stessi nelle altre società quotate o di rilevanti dimensioni (fermo restando che più cariche ricoperte in entità dello stesso gruppo societario sono considerate come un unico incarico). In linea con l'orientamento già espresso negli anni passati, è emerso essere ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Consigliere della Società, un numero massimo di 3 incarichi in caso di Amministratore Esecutivo e fino a un massimo di 4 incarichi in caso di Amministratore Non Esecutivo (inclusa la carica ricoperta in Moncler)

Con riguardo alla specifica realtà di Moncler, viene indicata la media del numero di riunioni e della relativa durata con riferimento al triennio 2022-2024.

	MEDIA NUMERO DI RIUNIONI	DURATA MEDIA DELLE RIUNIONI
Consiglio di Amministrazione	7	3 ore
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità	6	2 ore e 30
Comitato Nomine e Remunerazione	6	2 ore
Comitato Parti Correlate	1	1 ora

Il Consiglio richiama altresì l'attenzione sulla **soglia di partecipazione** attesa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari, che si raccomanda **non sia annualmente inferiore al 75%**.

Ai tempi dedicati alle riunioni sono, naturalmente, da aggiungere quelli necessari alla preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio e di ciascuno dei

Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio e di Comitato. Occorre inoltre considerare l'impegno necessario per la partecipazione alle riunioni dedicate all'*induction* e alla formazione ricorrente, oltre che ad eventi *off-site* nel corso del triennio.