

Moleskine S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del D. Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, e
dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999, come successivamente
modificato

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre del 2011 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – *Corporate Governance*".

Cod. Civ. / c.c.: il codice civile.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione ossia, tenuto conto che le azioni della Società sono negoziate sul Mercato Telematico Azionario Organizzato e Gestito da Borsa Italiana S.p.A. (l'"**MTA**"), Segmento STAR dal 3 aprile 2013, il periodo intercorrente da tale data di avvio delle negoziazioni fino al 31 dicembre 2013.

Gruppo: il Gruppo Moleskine.

Moleskine, Emittente o Società: l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

Relazione sulla Remunerazione: la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'articolo 123-ter TUF.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (“**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, (il “**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica di Moleskine S.p.A. (la “**Società**” o “**Moleskine**”) in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Moleskine:
 - (a) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - (b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, in Moleskine e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce le finalità perseguite, i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2013 su proposta del Comitato per la Remunerazione e, come illustrata nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione, è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2013.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni nel Codice di Autodisciplina, tenendo conto anche di quanto previsto dall’articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR, nonché ai sensi e per gli effetti Regolamento Parti Correlate e dell’articolo 10 della procedura interna adottata da Moleskine, in ossequio a detto Regolamento, in data 28 novembre 2012 con efficacia a far data dal 3 aprile 2013 e denominata “*Procedura per Operazioni con Parti Correlate*”.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella *Procedura per Operazioni con Parti Correlate* di Moleskine - disponibile sul sito internet della Società www.moleskine.com, nella sezione “*Investor Relations/Corporate Governance/Documenti*” - la sottoposizione al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti di una relazione che illustri la Politica di Remunerazione esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l’Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per la Remunerazione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo

determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;

- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo b).

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ, nonché ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'articolo 22 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

b) L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione e nomine o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione (il "**Comitato**" o anche il "**Comitato per la Remunerazione**") composto, alla data della Relazione sulla Remunerazione dai Signori Daniela Della Rosa (Amministratore indipendente) con funzioni di Presidente, Fabio Brunelli (Amministratore indipendente) e Marco Ariello (Amministratore non esecutivo).

Nell'attuale composizione del Comitato, come verificato dal Consiglio di Amministrazione, il Consigliere Daniela Della Rosa risulta in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia di politiche retributive e i Consiglieri Fabio Brunelli e Marco Ariello risultano in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria.

La composizione, i compiti e il funzionamento del Comitato sono disciplinati da apposito Regolamento da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 novembre 2013, come di seguito descritto negli aspetti principali.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da almeno tre membri del Consiglio di Amministrazione dotati dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina. In

alternativa, il Comitato può essere composto da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali è dotata dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Autodisciplina. In tal caso, il Presidente del Comitato è scelto tra gli Amministratori indipendenti.

Almeno un componente del Comitato deve risultare in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi a cura del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il componenti del Comitato vengono nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e il Comitato, così nominato, rimane in carica sino all'atto della cessazione del Consiglio di Amministrazione. Qualora uno o più membri del Comitato vengano a mancare per qualsiasi ragione durante il mandato, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione, nominando coloro che, tra i propri componenti, siano in possesso dei requisiti di cui al Codice di Autodisciplina.

Ove a ciò non provveda il Consiglio di Amministrazione, e nel rispetto dei requisiti più sopra richiamati, il Comitato elegge tra i suoi membri il Presidente.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

Ai lavori del Comitato può assistere il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco dallo stesso designato. Su invito del Presidente, possono inoltre partecipare alle riunioni del Comitato, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri e il cui contributo ai lavori sia ritenuto utile dal medesimo.

Le determinazioni del Comitato sono adottate a maggioranza assoluta dei membri partecipanti alla riunione. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti.

Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Dei pareri e/o delle proposte e/o delle delibere del Comitato per la Remunerazione viene dato adeguato riscontro nel verbale di riunione. I verbali redatti a cura del Segretario e sottoscritti dal Presidente e dal Segretario, sono trascritti in apposito libro, all'uopo istituito. Salvo diversa disposizione del Comitato, il responsabile della funzione legale della Società svolge le funzioni di Segretario.

Delle deliberazioni assunte dal Comitato viene data informazione al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti; il Comitato può altresì avvalersi dei servizi di un consulente

per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive. In tal caso il Comitato verifica preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, il Comitato ha il compito di:

- (i) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (ii) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (iii) svolgere le funzioni indicate nella Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione.

c) **il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nel predisporre la Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Tower Watson. In particolare, tale esperto ha condotto un'analisi dei pacchetti retributivi di aziende, in prevalenza quotate, comparabili con le caratteristiche di Moleskine.

d) **le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La Politica di Remunerazione di Moleskine si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* con quelli della Società e degli Azionisti nel medio-lungo termine.

Nell'ottica di tale finalità, la Politica di Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. A tal fine, la remunerazione del *management* deve essere articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle

componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, coerenti con l'attività svolta da di Moleskine.

In particolare, la Politica di Remunerazione si basa sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in Moleskine:

- (i) le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo, assicurando un adeguato bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- (ii) il sistema di incentivazione del *top management* riconosce un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività e del settore in cui la stessa opera;
- (iii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica / funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) la componente variabile della remunerazione – per la quale sono previsti dei limiti massimi – è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale di Gruppo e/o individuale i quali sono (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività del Gruppo; (b) legati a parametri anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque verificabili *ex post*; (c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;
- (v) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva del Gruppo e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

e) la 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

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e di lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

La Società ritiene quindi opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti,
- (ii) Amministratori investiti di particolari cariche (escluso l'Amministratore Delegato),
- (iii) Amministratori esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato)
- (iv) Dirigenti con responsabilità strategiche.

(i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di Moleskine

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi.

Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, TUF e dall'articolo 3 del Codice di Autodisciplina.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea, provvede alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea medesima.

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea, provvede alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea medesima.

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Per la retribuzione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti che partecipano ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio, si rinvia al successivo paragrafo n).

(ii) Amministratori di Moleskine investiti di particolari cariche

Agli Amministratori investiti di particolari cariche di Moleskine, diversi dall'Amministratore Delegato, spetta un ulteriore compenso annuo fisso nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione, nei rispetto dell'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

In particolare, spetta un compenso fisso – non legato al raggiungimento di Obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica – agli Amministratori che rivestano la carica di Presidente e di Vice Presidente (ove nominato) di Moleskine.

(iii) Amministratori esecutivi

Agli Amministratori esecutivi, incluso l'Amministratore Delegato, è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso e la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo e di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione della Società. I suddetti compensi saranno determinati tenuto conto di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita tenendo conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Il compenso variabile è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi come indicati dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione.

(A) Componente fissa

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica / funzione ricoperta dall'interessato. Tale componente non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare dell'Amministratore Esecutivo nel caso in cui le componenti variabili – descritte alle successive lettere (B) e (C) non fossero erogate.

(B) Componente variabile di breve termine

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance* e riferiti al *budget* annuale.

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo la Politica di Remunerazione prevede un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto ad obiettivi di *performance*, quali, tra l'altro, il parametro del *Net Sales* (l'“**Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi**”) come indicato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato al 90% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi (soglia di *underperformance*), al di sotto del quale il *bonus* non viene erogato, e un limite massimo fissato al 130% (soglia di *over-performance*) che prevede la corresponsione del *bonus* massimo erogabile, pari al 130% del *bonus*, il quale costituisce il *cap* della retribuzione variabile.

In caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi la componente variabile di breve periodo sarà pari indicativamente al 25% della componente fissa.

La Società ha la facoltà di applicare le previsioni relative alla componente variabile di breve termine della remunerazione degli Amministratori esecutivi, in quanto compatibili, anche agli Amministratori esecutivi delle società controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

(C) Componente variabile di lungo periodo

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo la Politica di Remunerazione si prevede la possibilità di corrispondere agli Amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo la quale potrà essere costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e/o da piani di incentivazione monetari.

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Inoltre, la Politica di Remunerazione prevede un sistema di calcolo che tenga conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili *ex post* – come indicati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato all'85% e un livello massimo fissato al 100% dell'obiettivo. Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo dell'85% e il limite massimo del 100% dell'obiettivo.

Inoltre, gli Amministratori Esecutivi, ove opportuno, possono essere eventualmente destinatari di piani di incentivazione monetari in linea con la migliore prassi.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici agli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori investiti di incarichi speciali strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni.

(iv) Dirigenti con responsabilità strategiche

Per Dirigenti con responsabilità strategiche sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall'articolo 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso e la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo e di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione della Società. I suddetti compensi saranno determinati tenuto conto di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita tenendo conto del

valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Il compenso variabile è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi come indicati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Ai sensi dell'articolo 6.C.5 del Codice di Autodisciplina e del Regolamento disciplinante il Comitato, il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

(A) Componente fissa

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse al ruolo ricoperto dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione del Dirigente con responsabilità strategiche nel caso in cui le componenti variabili di cui ai successivi Paragrafi (B) (C) non fossero erogate.

(B) Componente variabile di breve periodo

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance* e riferiti al *budget* annuale.

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto ad obiettivi di *performance*, quali, tra l'altro, il parametro del *Net Sales* (l'“**Obiettivo MBO Dirigenti**”) come indicato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società. In particolare tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato indicativamente al 90% dell'Obiettivo MBO Dirigenti (soglia di *underperformance*), al di sotto del quale il *bonus* non viene erogato, e un limite massimo fissato indicativamente al 130% dell'Obiettivo MBO Dirigenti (soglia di *overperformance*) che prevede la corresponsione del *bonus* massimo erogabile, pari indicativamente al 130% del *bonus*, il quale costituisce il *cap* della retribuzione variabile. In caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo MBO Dirigenti la componente variabile di breve periodo sarà pari a circa il 25% del compenso fisso.

La Società ha la facoltà di applicare le previsioni relative alla componente variabile di breve termine della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto compatibili, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche delle società controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

(C) Componente variabile di medio-lungo periodo

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo si prevede la possibilità di corrispondere ai Dirigenti con responsabilità strategiche una componente variabile di medio-lungo periodo la quale potrà essere costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e/o da piani di incentivazione monetari.

Inoltre, la Politica di Remunerazione prevede un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili ex post – come indicati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato all'85% e un livello massimo fissato al 100% dell'obiettivo. Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo dell'85% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo.

Inoltre, i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove opportuno, possono essere eventualmente destinatari di piani di incentivazione monetari in linea con la migliore prassi.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, *bonus* specifici ai Dirigenti con responsabilità strategiche strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni.

La Società ha la facoltà di applicare le previsioni relative alla componente variabile di medio-lungo periodo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto compatibili, anche ai dipendenti della Società diversi dai Dirigenti con responsabilità strategiche.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione dei benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica / funzione ricoperta.

In particolare, tra i benefici non monetari può essere ricompresa, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di coperture previdenziali complementari, polizze di assistenza sanitaria o per infortuni professionali o extraprofessionali, cellulari o auto aziendali.

g) con riferimento alle componenti variabili, una 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 descritto al precedente paragrafo e), punto (iii), lettera (B) per la componente variabile di breve termine e lettera (C) per la componente variabile di lungo periodo.

h) i 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

Componente variabile di breve periodo

Con riferimento alla componente variabile di breve periodo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione prevede che la valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia un processo continuo scandito da tre appuntamenti fondamentali nell'arco dei dodici mesi:

- la definizione e la condivisione degli obiettivi con cadenza annuale (indicativamente entro il mese di marzo dell'esercizio di riferimento) da parte del Consiglio di Amministrazione di Moleskine con il parere del Comitato per la Remunerazione;
- la possibilità di valutazioni intermedie delle *performance* (indicativamente a metà dell'esercizio di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'analisi di eventuali azioni correttive;
- la valutazione finale delle *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (indicativamente, entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo). La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della funzione di Amministrazione, Finanza e Controllo, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Nel caso in cui, per qualunque ragione, il Consiglio di Amministrazione non provveda alla definizione degli obiettivi per un esercizio di riferimento, il medesimo Consiglio adotta, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, le necessarie deliberazioni ai fini della determinazione della componente variabile di breve periodo, tenuto conto dell'andamento della Società e del Gruppo e comunque in conformità ai principi della Politica di Remunerazione.

Nell'ipotesi in cui Moleskine effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, procederà alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

Componente variabile di lungo periodo

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di *performance* previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

- i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione

del rischio, ove formalizzata

Come meglio descritto al precedente paragrafo d) la Politica di Remunerazione è finalizzata al perseguimento degli interessi di lungo termine della Società. A tal fine la composizione del pacchetto retributivo degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- garantire una struttura retributiva complessiva equilibrata con un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo;
- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la non corresponsione di premi in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e della profittabilità complessiva dell'azienda;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel medio - lungo periodo.

j) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

La Politica di Remunerazione prevede, con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercati comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

La Politica di Remunerazione, per quanto riguarda le componenti monetarie, non prevede sistemi di pagamento differito.

k) informazioni sulla eventuale previsione di 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 non prevede l'inserimento nei piani di incentivazione su base azionaria di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

Non è prassi di Moleskine stipulare con gli Amministratori non esecutivi e con gli Amministratori indipendenti accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto a iniziativa della Società o del singolo.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro saranno regolati di volta in volta con l'Amministratore Delegato medesimo.

E' politica di Moleskine non stipulare con i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro. La Società potrà invece stipulare con i Dirigenti medesimi accordi di non concorrenza.

m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Tra i benefici non monetari può essere ricompresa, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di coperture previdenziali complementari, polizze di assistenza sanitaria o per infortuni professionali o extraprofessionali.

n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo quali componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con una maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del comitato.

Per ulteriori informazioni al riguardo, nonché per informazioni in relazione alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, quali Presidente e Vice Presidente (ove nominato), si rinvia al precedente paragrafo e), punti (i) e (ii).

o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta anche sulla base delle analisi dei pacchetti retributivi di aziende, in prevalenza quotate, comparabili con le caratteristiche di Moleskine. A tal fine, la Società di è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Tower Watson.

SEZIONE II

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio;

Si segnala la presente Sezione II non riporta la tabella prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti indicativa delle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri 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 componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto nessuno dei predetti soggetti detiene partecipazioni nell'Emittente e nelle società controllate.

Si precisa che la Società, essendo quotata sul MTA dal 3 aprile 2013, non ha adottato una Politica di Remunerazione per l'Esercizio cui si riferisce la Relazione (3 aprile 2013 - 31 dicembre 2013). La Politica di Remunerazione è stata adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 9 ottobre 2013 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Moleskine, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate si è avvalsa della facoltà prevista dall'Allegato 3A, Schema 7-bis, al Regolamento Emittenti di: (i) fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata e (ii) fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento all'Amministratore esecutivo e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella prima parte della Sezione II si fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Remunerazione degli Amministratori

Remunerazione degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato dall'Assemblea ordinaria della Società nelle sedute tenutesi in data 28 novembre 2012 e in data 7 marzo 2013.

In particolare, l'Assemblea ordinaria del 28 novembre 2012 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione (escluso l'Amministratore Delegato) un emolumento complessivo annuo lordo di Euro 90.000,00, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei singoli compensi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, di attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche, eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Assemblea del 7 marzo 2013, a seguito dell'incremento del numero dei Consiglieri, ha integrato l'emolumento lordo da attribuire al Consiglio di Amministrazione da Euro 90.000,00 a Euro 102.000,00, conferendo delega al Consiglio per la determinazione dei singoli compensi e ferma la facoltà del Consiglio di Amministrazione di attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2013, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha ripartito il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea, come segue:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Ariello, Euro 20.000,00 lordi annui, di cui Euro 2.500,00 quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 2.500,00 quale membro del Comitato per la Remunerazione;
- Euro 17.000,00 lordi annui per ciascuno dei Consiglieri Fabio Brunelli e Daniela Della Rosa, di cui Euro 2.500,00 ciascuno quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed Euro 2.500,00 ciascuno quale membro del Comitato per la Remunerazione;
- Euro 12.000,00 lordi annui per ciascuno dei Consiglieri Philippe Sevin, Giuseppe Zocco, Daniele Raynaud e Claudia Parzani.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2013, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, ha attribuito all'Amministratore Delegato Arrigo Berni un compenso fisso *pro rata temporis* di Euro 450.000,00 per l'Esercizio, Euro 500.000,00 per l'esercizio 2014 ed Euro 500.000,00 per l'esercizio 2015 al lordo di imposte, ritenute e contributi previdenziali e assistenziali, al netto di eventuali rimborsi spese.

L'Amministratore Delegato ha ricevuto un compenso variabile sulla base di un piano di incentivazione deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2008 che prevedeva l'erogazione di un bonus, riservato ad alcuni beneficiari individuati dalla Società. La liquidazione di tale bonus era condizionata alla quotazione della Società sul MTA (condizione che si è realizzata in data 3 aprile 2013). Tale piano di incentivazione, alla data della presente Relazione, è esaurito.

Nel corso dell'Esercizio, l'Amministratore Delegato è stato individuato quale beneficiario nell'ambito del *"Piano di Stock Option 2013 – 2017"* della Società, approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 25 novembre, di n. 202.000 opzioni valide per la sottoscrizione di n. 202.000 azioni ordinarie Moleskine (nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria per ogni n. 1 opzione esercitata), ad un prezzo di sottoscrizione per ogni singola azione pari ad Euro 1,664, corrispondente alla media ponderata dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie Moleskine sul MTA nei 30 (trenta) giorni di borsa aperta precedenti la data di assegnazione delle opzioni.

Con riferimento ai piani di *stock option* e di incentivazione in essere previsti dall'articolo 114-*bis* del TUF, si rinvia ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob pubblicati sul sito internet della Società, www.moleskine.com, nella sezione *"Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti"* così come previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 5, del TUF.

Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da erogare per cassa

Fatta eccezione per quanto di seguito indicato, non sono stati stipulati accordi tra l'Emittente e, rispettivamente, il Presidente e l'Amministratore Delegato che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2013, all'Amministratore Delegato è riconosciuta, in caso di revoca senza giusta causa o dimissioni per giusta causa dall'incarico di Amministratore, una penale, omnicomprensiva e a saldo e stralcio di ogni e qualsiasi ulteriore pretesa, pari a 18 mensilità, il tutto al lordo di imposte, ritenute e contributi previdenziali e assistenziali di legge.

Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito del *"Piano di Stock Option 2013 – 2017"*, si rinvia ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob pubblicati sul sito internet della Società, www.moleskine.com, nella sezione *"Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti"*, così come previsto dall'articolo 123-*ter*, comma 5, del TUF.

Benefici monetari e non monetari

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede anche dei *fringe benefits* quali l'assegnazione di un veicolo aziendale, la copertura in materia assicurativa per infortuni da

rischio professionale ed extra professionale nonché per invalidità permanente. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea ordinaria della Società nella seduta tenutasi il 28 novembre 2013 ha deliberato di attribuire al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 18.000,00 e a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo onnicomprensivo di Euro 12.000,00.

Benefici monetari e non monetari

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

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La Società ha individuato 7 Dirigenti con responsabilità strategiche, il cui compenso complessivo è determinato sulla base di un rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, ed ammonta a complessivi Euro 3.037.794,74. Tale importo include anche i compensi variabili sulla base di due piani di incentivazione deliberati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 6 marzo 2008 (rivolto a 3 dei 7 Dirigenti Strategici) e 22 novembre 2012 (destinato a 2 dei 7 Dirigenti Strategici). La liquidazione di tali bonus era, in entrambi i casi, condizionata alla quotazione della Società sul MTA (condizione che si è realizzata in data 3 aprile 2013).

Si precisa che detto importo comprende altresì la remunerazione fissa e variabile, *pro rata temporis*, di un Dirigente con Responsabilità strategiche (compreso nei 7 individuati dalla Società), il cui rapporto di lavoro dipendente si è risolto a far data dal 30 novembre 2013.

Nel corso dell'Esercizio, alcuni dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati individuati quali beneficiari del "*Piano di Stock Option 2013 – 2017*" e quali destinatari del piano di *stock grant*.

Con riferimento al "*Piano di Stock Option 2013 – 2017*" in essere previsto dall'articolo 114-bis del TUF, si rinvia ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti Consob pubblicati sul sito internet della Società, www.moleskine.com, nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti*", così come previsto dall'articolo 123-ter, comma 5, del TUF.

Con riferimento al piano di *stock grant* si segnala che il numero complessivo massimo delle azioni ordinarie Moleskine a servizio del Piano di *Stock Grant* da assegnare ai destinatari sarà determinato alla scadenza dei dodici mesi successivi alla data di quotazione della società (ossia il 3 aprile 2014) (la "**Data di Riferimento**") mediante un sistema di calcolo che terrà conto, tra l'altro, del valore della Società alla Data di Riferimento (inteso come il valore calcolato sulla base del prezzo medio, ponderato sulla base delle quantità scambiate, di ogni singola azione ordinaria della Società nei 30 giorni di mercato aperto precedenti la Data di Riferimento moltiplicato per il numero complessivo delle azioni ordinarie della Società). Per maggiori informazioni si rinvia alla Relazione degli Amministratori sul primo punto all'ordine

del giorno dell'Assemblea degli azionisti del 28 novembre 2013 e al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob pubblicati sul sito internet della Società, www.moleskine.com, nella sezione "*Investor Relations/Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti*", così come previsto dall'articolo 123-ter, comma 5, del TUF.

Benefici monetari e non monetari

Ai Dirigenti con Responsabilità strategiche sono riconosciute le coperture in materia assicurativa per infortuni da rischio professionale ed extra professionale nonché la copertura integrativa Fasdac (Fondo Assistenza Sanitaria Aziende Commerciali). A un Dirigente con responsabilità strategica è stato assegnato un veicolo aziendale. Non sono previsti altri benefici non monetari.

SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Si forniscono le seguenti informazioni in relazione agli obblighi di informativa previsti dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate da e collegate a Moleskine.

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'Esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o Dirigente con responsabilità strategiche.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Marco Ariello	Presidente	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	11.178	1.863 (componente Comitato Controllo Rischi)							
					1.863 (componente Comitato Remunerazione)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.178	3.726					14.904		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.178	3.726					14.904		
Arrigo Berni	Amm. Delegato	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	331.066,55								
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				331.066,55		219.584,24		6.544,58		557.195,37	2.206,48	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				331.066,55		219.584,24		6.544,58		557.195,37	2.206,48	
Philippe Sevin	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	8.920,55								
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.920,55						8.920,55		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				8.920,55						8.920,55		
Giuseppe Zocco	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	8.920,55								
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.920,55						8.920,55		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				8.920,55						8.920,55		
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Fabio Brunelli	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	8.942	1.863 (Presidente Comitato Controllo Rischi) 1.863 (componente Comitato Remunerazione)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.942	3.726					12.668		
(II) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale				8.942	3.726					12.668		
Daniele Raynaud	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	9.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.000						9.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				9.000						9.000		
Daniela Della Rosa	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	8.942	1.863 (Presidente Comitato Remunerazione) 1.863 (componente Comitato Controllo Rischi)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.942	3.726					12.668	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.942						12.668	
Claudia Parzani	Amm.tore	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	8.920,55							
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.920,55						8.920,55	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				8.920,55						8.920,55	
Paola Maiorana	Presidente Collegio Sindacale	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	13.500							
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.500						13.500	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				13.500						13.500	
Roberto Spada	Sindaco Effettivo	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	9.000							
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.000						9.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				9.000						9.000	
Rocco Santoro	Sindaco Effettivo	Dal 3/04/2013	Approvazione bilancio 2015	9.000							
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.000						9.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				9.000						9.000	

--

n. 7	Dirigenti con Resp. Strategich e	Dal 3/04/2013	31.12.2013	935.635,61							
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				935.635,61		2.066.936,70		35.222,42		3.037.794,74	5.558
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				935.635,61		2.066.936,70		35.222,42		3.037.794,74	5.558

2. Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella che segue sono riportate le *stock option* assegnate all'Amministratore Delegato e, in forma aggregata, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e detenute nel corso dell'Esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Num. opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti ad assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Arrigo Berni	Amm. Delegato	SOP 2013-2017				202.000	1,664	Dal giorno successivo all'approvazione da parte del CdA del progetto di bilancio 2015 al 31.12.2018	57.202	27/11/13	1,5310					202.000	2.206,48
Totale						202.000										202.000	
n. 5	Dirigenti con resp. Strategica	SOP 2013-2017				401.500	1,664	Dal giorno successivo all'approvazione da parte del CdA del progetto di bilancio 2015 al 31.12.2018	113.696	27/11/13	1,5310					401.500	5.558,00
Totale						401.500										401.500	

3B. Piani di incentivazione monetari a favore di componenti dell'organo di amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Arrigo Berni	Amm. Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (6.3.2008)	219.584,24						
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
Compensi da controllate/collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
Totale			219.584,24 ⁽¹⁾						

⁽¹⁾ In data 6 marzo 2008, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato un piano di incentivazione per l'erogazione di un bonus, riservato ad alcuni dirigenti della Società. La liquidazione di tale bonus era condizionata alla quotazione della Società sul MTA (condizione che si è realizzata in data 3 aprile 2013). Tale piano di incentivazione, alla data della presente Relazione, è esaurito.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
n. 7	Dir. Resp. Strategiche								
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (6.03.2008)	162.342,20 ⁽²⁾						
		Piano B (22.11.2012)	1.904.594,50 ⁽³⁾						
		Piano C (data relativa delibera)							
Compensi da controllate/collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
Totale			2.066.936,70						

⁽²⁾ In data 6 marzo 2008, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato un piano di incentivazione per l'erogazione di un bonus, riservato ad alcuni dirigenti della Società. La liquidazione di tale bonus era condizionata alla quotazione della Società sul MTA (condizione che si è realizzata in data 3 aprile 2013). Tale piano di incentivazione, alla data della presente Relazione, è esaurito.

⁽³⁾ In data 22 novembre 2012, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato un piano per l'erogazione di un bonus, da liquidare in denaro e in azioni e riservato ad alcuni dirigenti della Società che ricoprono o svolgono ruoli o funzioni strategicamente rilevanti e per i quali si giustifichi un'azione che rafforzi la fidelizzazione. Il Piano prevedeva l'assegnazione di un bonus al verificarsi di alcune ipotesi, tra cui la quotazione della Società. In detta ipotesi i beneficiari hanno maturato il diritto a ricevere una prima tranche attraverso l'erogazione di un bonus in denaro determinato sulla base del valore della Società, a sua volta calcolato in base al prezzo di offerta delle azioni della Società nell'ambito della quotazione moltiplicato per il numero complessivo delle azioni.

**SEZIONE II - PARTE TERZA- PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E
DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

I componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed i Dirigenti con responsabilità strategiche, così come i coniugi non legalmente separati e i figli minori degli stessi, non detengono partecipazioni nella Società ovvero in società da questa controllate.