



YOOX GROUP

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2014

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GLOSSARIO

Codice: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria 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.

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

Esercizio: l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

Istruzioni al Regolamento di Borsa: le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A..

MTA: il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (come successivamente modificato).

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

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

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

INDICE SOMMARIO

PREMESSA.....	pag. 5
SEZIONE PRIMA	pag. 6
1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	pag. 6
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, CON RIFERIMENTO ALLE DIVERSE VOCI DI COMPENSO	pag. 8
3. RAPPORTO TRA COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	pag. 11
4. DIFFERIMENTO DELLE COMPONENTI CASH E LOCK-UP DELLE COMPONENTI EQUITY.....	pag. 12
5. BENEFICI NON MONETARI	pag. 12
6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE	pag. 13
7. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE	pag. 14
8. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	pag. 14
9. RIFERIMENTI A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ.....	pag. 14
SEZIONE SECONDA.....	pag. 16
Prima parte	pag. 17
REMUNERAZIONE 2014 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	pag. 17
REMUNERAZIONE 2014 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	pag. 17
REMUNERAZIONE 2014 DEI SINDACI	pag. 18
REMUNERAZIONE 2014 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	pag. 19
Seconda parte	pag. 20
TAVOLE EX SCHEMA 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI	
TABELLA 1	pag. 20
- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2014	
TABELLA 2	pag. 21
- <i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	
TABELLA 3 B.....	pag. 25

- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Terza parte..... pag. 26

TAVOLE EX SCHEMA 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI.....pag. 26

- Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2014

PREMESSA

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A Schemi 7-*bis* e 7-*ter* dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:
 - 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;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 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 di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 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**”).

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene YOOX nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e nel monitoraggio dell’applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione, redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2012 su proposta del comitato remunerazione e successivamente modificata in data 5 marzo 2013 e 18 marzo 2015 sempre su proposta del Comitato della Remunerazione, nei termini illustrati nella presente Sezione I. Si ricorda che l’attuale Consiglio di Amministrazione scade con l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014, pertanto, la presente Relazione sulla Remunerazione illustra la Politica di Remunerazione attualmente in vigore, riservando al nuovo consiglio eventuali modifiche e integrazioni che si rendessero necessarie e/o opportune a seguito del conferimento del nuovo mandato all’organo amministrativo.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (il “**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 11 novembre 2010, e disponibile sul sito internet www.yooxgroup.com (Sezione “*Governance*”), l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti 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 quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l’Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e quella degli Amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell’ambito del compenso complessivo determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c. e dell’art. 20 dello Statuto sociale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;

- predisporre 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 dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Al fine di assicurare che le scelte effettuate in materia di remunerazione siano adeguatamente istruite, conformi alle regole di trasparenza e di rigorosa disciplina dei potenziali conflitti di interesse, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione della Società, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2012, è composto da tre Amministratori non esecutivi tutti indipendenti, nelle persone di:

- Elserino Mario Piol (Presidente) - Amministratore indipendente non esecutivo
- Catherine Gérardin Vautrin - Amministratore indipendente non esecutivo
- Massimo Giaconia - Amministratore indipendente non esecutivo

Tutti i membri del Comitato per la Remunerazione possiedono una esperienza in materia finanziaria o in materia di politiche retributive ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte con riferimento alla Politica di Remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni, dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti della Società con responsabilità strategiche.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori che rivestono particolari cariche, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, c.c., il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Al Comitato per la Remunerazione sono rimessi i compiti di cui all'art. 6 del Codice e, in particolare:

- a) propone l'adozione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) presenta proposte o esprime 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; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Al Comitato per la Remunerazione sono inoltre attribuiti compiti in relazione alla gestione di eventuali piani di incentivazione approvati dai competenti organi della Società.

A decorrere dall'esercizio 2011 il Comitato si è avvalso dei servizi della società di consulenza Spencer Stuart, la quale non intrattiene con la Società relazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato

possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato per la Remunerazione si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

Qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c. eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c. e dell'art. 20 e dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON RIFERIMENTO ALLE DIVERSE VOCI DI COMPENSO

La Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo dell'organizzazione, adeguate alla complessità e specializzazione del *business*. A tal riguardo grande attenzione è conferita al tema del *performance management* considerato il fondamento culturale di qualsiasi sistema di *rewarding*. La Politica di Remunerazione è, quindi, legata alla valutazione di indicatori di *performance* individuali e aziendali al fine di creare un sistema integrato che misuri e premi la *performance* individuale in coerenza con indicatori economico-finanziari di crescita aziendale. Il sistema di incentivazione, quindi, è finalizzato a stimolare il miglioramento dei risultati su obiettivi di breve e di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento:

- 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 del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività concretamente svolta;
- definizione di limiti per le componenti variabili;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di *performance* riferiti all'erogazione delle componenti variabili.

La Politica di Remunerazione è finalizzata al perseguimento degli interessi di breve e medio-lungo periodo 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 breve e medio-lungo periodo;

- garantire un collegamento diretto tra retribuzione e *performance* attraverso meccanismi che stabiliscono la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi;
- garantire livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di medio-lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

In generale, gli obiettivi possiedono le seguenti caratteristiche:

- prioritari: connessi alla strategia di medio-lungo periodo dell'impresa;
- specifici: chiari e concreti nei risultati che si attendono;
- misurabili: misurati con indicatori chiari e predefiniti;
- realistici: ambiziosi e sfidanti ma comunque ritenuti raggiungibili;
- tempificati: definiti nell'ambito di una dimensione temporale che si differenzia tra gli obiettivi di breve periodo e quelli di medio-lungo periodo.

Amministratori non esecutivi

Rientrano in questa categoria gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in società del Gruppo. Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Amministratori esecutivi

Componente fissa

La componente fissa della remunerazione apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, le caratteristiche soggettive distintive e le competenze strategiche possedute. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

Componente variabile di breve periodo

La componente variabile di breve periodo della remunerazione degli Amministratori esecutivi persegue l'obiettivo di incentivare il medesimo ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali e tesi a massimizzare il valore della Società, in linea con gli interessi degli Azionisti. La componente di breve periodo della retribuzione degli Amministratori esecutivi è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi finanziari annuali. La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare una variazione della componente variabile della remunerazione in funzione della variazione dei risultati.

In particolare, la determinazione della componente variabile legata alla remunerazione di breve periodo, pari a circa il **45% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% del target fissato**, è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, identificati nel parametro dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

In caso di scostamento, positivo o negativo, rispetto all'obiettivo previsto per il riconoscimento della remunerazione di breve periodo, viene applicato un meccanismo di calcolo che prevede un **limite minimo di raggiungimento del target pari al 90% dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione previsto, al di sotto del quale non viene erogato alcun bonus**, e un **limite massimo fissato al 110% del target predefinito, che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 125% del bonus, costituente il cap della retribuzione variabile**. Tale sistema di calcolo prevede, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 90% ed il limite massimo del 110% dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione previsto a cui corrispondono diversi ammontari di *bonus* erogabile.

E' riconosciuta al Comitato per la Remunerazione la facoltà di proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di incarichi speciali, strettamente commisurate al loro specifico apporto in operazioni di particolare rilevanza strategica per la Società in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine¹.

Componente variabile di medio-lungo periodo – Long Term Incentive Plan

La componente variabile di medio lungo-periodo persegue l'obiettivo di incentivare l'Amministratore esecutivo ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore della Società e di allineare gli interessi dello stesso a quelli degli Azionisti. Rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, la remunerazione di medio-lungo periodo è determinata in una somma pari al **200% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% del target prefissato**. La corresponsione del *bonus* è legata al raggiungimento di un *target* definito come l'EBITDA escluso Piani di Incentivazione cumulato per i tre esercizi di riferimento, come indicato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In caso di scostamento, positivo o negativo, rispetto all'obiettivo previsto per il riconoscimento della componente di medio-lungo periodo, si applica un meccanismo di calcolo che prevede un **limite minimo di raggiungimento dell'obiettivo, pari al 90%, al di sotto del quale non viene erogato alcun bonus**, e un **limite massimo di raggiungimento dell'obiettivo, pari al 110%, che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 125% del bonus costituente il cap della retribuzione variabile di medio-lungo periodo**. Tale sistema di calcolo prevede, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 90% ed il limite massimo del 110% dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione cumulato sui tre esercizi di riferimento, a cui corrispondono diversi ammontari di *bonus* erogabile.

L'ammontare relativo alla remunerazione di medio-lungo periodo, relativo agli esercizi 2012, 2013 e 2014, sarà corrisposto entro l'ultimo giorno lavorativo del mese in cui il bilancio dell'esercizio 2014 sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione a base azionaria; tali piani, in coerenza anche con le prassi utilizzate dalla Società, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed essere subordinati al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente determinati.

Rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, è riconosciuta la facoltà al Consiglio di Amministrazione in forma collegiale, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e con l'astensione degli Amministratori Esecutivi interessati, di procedere alla revisione degli obiettivi di *performance* sopra indicati per gli Amministratori Esecutivi, nell'ipotesi in cui YOOX effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o per i conseguenti effetti sui risultati della Società stessa ovvero sul perimetro di attività, ovvero nel caso di mutamenti straordinari delle condizioni di mercato in cui opera la Società, ovvero nel caso in cui si verificano eventi anomali, straordinari e non prevedibili, al fine di rendere tali obiettivi coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

Rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, è stata introdotta con riferimento alle componenti variabili, la possibilità di prevedere intese tra la Società e gli Amministratori esecutivi al fine di consentire alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ottemperanza al Criterio Applicativo 6.C.1, lettera f), del Codice di Autodisciplina approvato da ultimo nel luglio 2014 (c.d. *claw-back*).

Dirigenti con responsabilità strategiche

I 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'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

¹ Si precisa che non è stato corrisposto alcun bonus straordinario relativo all'esercizio 2014.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi annuali riferiti sia al *budget* annuale e in generale alle *performance* del Gruppo, sia a obiettivi individuali legati all'andamento di specifiche aree di *business* o funzioni aziendali.

La determinazione della **componente variabile legata alla remunerazione di breve periodo è pari a circa il 25% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati** ed è legata al raggiungimento sia di risultati economici conseguiti dall'Emittente sia al raggiungimento di obiettivi specifici individuali preventivamente indicati. Gli obiettivi economico-finanziari sono individuati nel parametro dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione, mentre gli obiettivi individuali sono costituiti da parametri quantitativi e qualitativi proposti dal Consiglio di Amministrazione e valutati attraverso il sistema *Performance Evaluation*; tali obiettivi possono essere diversi e assegnati o con la formula on/off, e in questo caso il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporta la mancata assegnazione del compenso variabile, oppure secondo una percentuale di raggiungimento che prevede, al di sotto di una soglia preventivamente individuata, il mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Tale sistema analizza il valore aggiunto creato da un singolo Dirigente con responsabilità strategiche rispetto ad obiettivi prefissati e attesi della Società. Il sistema è composto dai seguenti elementi:

1. Valutazione delle Competenze;
2. Valutazione raggiungimento Obiettivi (MBO).

Tale sistema fornisce alla Società *input* oggettivi per determinare il compenso variabile da erogare ai Dirigenti con responsabilità strategiche che beneficiano di tale incentivazione economica.

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, rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, anche da piani di incentivazione monetari; tali piani, in coerenza anche con le prassi utilizzate dalla Società, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed essere subordinati al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati.

E' riconosciuta al Comitato per la Remunerazione la facoltà di proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche strettamente commisurate al loro specifico apporto in operazioni di particolare rilevanza strategica per YOOX in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine².

Rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, è riconosciuta la facoltà al Consiglio di Amministrazione in forma collegiale, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione di procedere alla revisione degli obiettivi di *performance* sopra indicati per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ipotesi in cui YOOX effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o per i conseguenti effetti sui risultati della Società stessa ovvero sul perimetro di attività, ovvero nel caso di mutamenti straordinari delle condizioni di mercato in cui opera la Società, ovvero nel caso in cui si verificano eventi anomali, straordinari e non prevedibili, al fine di rendere tali obiettivi coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

3. RAPPORTO TRA COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili di breve e di medio-lungo periodo siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

In particolare vengono distinte tre categorie di destinatari: (i) Amministratori non esecutivi, (ii) Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche e (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche³.

² Si precisa che non è stato corrisposto alcun bonus straordinario relativo all'esercizio 2014

³ Si ricorda che l'attuale Consiglio di Amministrazione scade con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014, pertanto, la presente Relazione sulla Remunerazione illustra la Politica di Remunerazione attualmente in vigore, riservando al nuovo consiglio eventuali modifiche e integrazioni che si rendessero necessarie e/o opportune a seguito del conferimento del nuovo mandato all'organo amministrativo.

Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Amministratori esecutivi

Agli Amministratori esecutivi è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso, di un compenso variabile di breve periodo e di un compenso variabile di lungo periodo per ciascun anno di carica pari ad una somma determinata nel suo importo minimo e massimo dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società, sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tasso di crescita e tiene 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 individuati nel parametro dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione come indicati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

In sintesi, la remunerazione degli Amministratori esecutivi è composta dai seguenti elementi:

- (i) componente fissa annuale: determinata sulla base della dimensione del *business* gestito e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo. Tale componente, determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione, è pari indicativamente ad un *range* compreso tra il 45-50% della retribuzione complessiva (la Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente prevedeva indicativamente il 50% della retribuzione complessiva);
- (ii) componente variabile di breve periodo (MBO): è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance*. Questa componente è pari indicativamente ad un *range* compreso tra il 20-25% della retribuzione complessiva (la Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente prevedeva indicativamente il 25% della retribuzione complessiva);
- (iii) componente variabile di lungo periodo (LTI): è costituita da un compenso variabile liquidabile alla conclusione del periodo triennale di riferimento ed a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi economico finanziari riferibili al piano triennale di riferimento. Questa componente è pari indicativamente ad un *range* compreso tra il 25-35% della retribuzione complessiva (la Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente prevedeva indicativamente il 25% della retribuzione complessiva).

Gli Amministratori esecutivi possono essere destinatari di piani di incentivazione a base azionaria; tali piani, in coerenza anche con le prassi utilizzate dalla Società, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed essere subordinati al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente determinati.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La struttura retributiva prevista dalla Politica di Remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche è così composta:

- (i) componente fissa annuale: determinata generalmente dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità e impatto sul *business*, rispecchiando esperienza, capacità e competenze richieste per ciascuna posizione, nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*; questa componente è pari indicativamente all'80% della retribuzione complessiva;
- (ii) componente variabile di breve periodo (MBO): è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance* legati sia alla *performance* individuale, sia al raggiungimento di risultati finanziari aziendali identificati nel parametro dell'EBITDA escluso Piani di Incentivazione, come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione per il periodo di riferimento. Questa componente è pari indicativamente al 20% della retribuzione complessiva.

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, rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente, anche da piani di incentivazione monetari; tali piani, in coerenza anche con le prassi utilizzate dalla Società, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed essere subordinati al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati.

4. DIFFERIMENTO DELLE COMPONENTI CASH E LOCK-UP DELLE COMPONENTI EQUITY

I piani basati su azioni o altri strumenti finanziari possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Il compenso variabile di medio-lungo periodo, misura di incentivazione di lungo periodo per l'intera durata del mandato dell'Amministratore esecutivo, verrà corrisposto, in caso di raggiungimento totale o parziale dell'obiettivo, non prima della scadenza del periodo di mandato.

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

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.

5. BENEFICI NON MONETARI

Agli Amministratori non esecutivi non sono assegnati benefici non monetari.

L'offerta retributiva degli Amministratori esecutivi è costituita, per quanto riguarda i benefici non monetari, da assicurazioni per la copertura del rischio vita, del rischio malattia e del rischio infortuni, e per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica.

L'offerta retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento ai benefici non monetari, è costituita da assicurazioni per la copertura del rischio vita, del rischio malattia e del rischio infortuni, e dall'assegnazione di auto aziendale.

6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE

Amministratori non esecutivi

Non sono previsti trattamenti di *severance* per gli Amministratori non esecutivi.

Amministrativi esecutivi

La Politica di Remunerazione prevede che i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro siano regolati all'interno dei rapporti contrattuali di volta in volta in essere con gli Amministratori esecutivi.

Fatta eccezione per quanto di seguito indicato, non sono stati stipulati accordi tra l'Emittente e gli Amministratori 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.

Con riferimento all'accordo sottoscritto tra la Società e l'Amministratore Delegato (l'"**Accordo**"), si ricorda che in data 5 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di apportare alcune modifiche in materia di cessazione anticipata e trattamento di fine mandato al contratto di amministrazione con l'Amministratore Delegato in carica, in coerenza con le migliori prassi dei mercati di riferimento. Si segnala che le modifiche approvate sono in linea con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

Com'è noto l'Accordo regola, oltre alle condizioni economiche del rapporto con YOOX, anche la cessazione anticipata – rispetto alla naturale scadenza del mandato conferito sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2014 (Il “**Periodo**”) – dalla carica di membro del Consiglio di Amministrazione della Società (“la **Carica**”) e dai poteri delegati quali Amministratore Delegato dell'Emittente (i “**Poteri**”), come di seguito illustrato.

In coerenza con le prassi dei mercati di riferimento, si ricorda che l'Accordo prevede che, nel caso in cui, prima della scadenza del Periodo:

- (i) l'Amministratore Delegato cessi dalla Carica per qualunque causa diversa da dimissioni volontarie o da revoca giustificata da grave inadempimento ai suoi doveri di amministrazione;
- (ii) all'Amministratore Delegato vengano revocati i Poteri o vengano diminuiti gli stessi o venga nominato un soggetto che abbia poteri simili (anche in parte) senza il suo preventivo consenso scritto;
- (iii) l'Amministratore Delegato si dimetta a seguito di un cambio di controllo⁴;

la Società sarà tenuta a corrispondere all'Amministratore Delegato **n. 2 annualità del compenso annuo lordo** percepito dall'Amministratore Delegato nell'anno solare precedente alla data di cessazione dalla Carica e/o dai Poteri (comprensivo del Compenso Fisso, del Compenso Variabile MBO e di eventuali altri emolumenti percepiti), fatti salvi i diritti già acquisiti.

Nel caso di dimissioni volontarie è riconosciuta un'indennità pari a **n. 6 mensilità del Compenso annuo Fisso percepito nell'anno solare precedente**. Resta altresì inteso che, in tale fattispecie, laddove il rapporto si interrompa successivamente al 30 giugno dell'anno la Società sarà tenuta a corrispondere il Compenso Variabile MBO previsto per l'anno in corso indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi previsti.

Ai sensi dell'Accordo, **alla scadenza del Periodo e in caso di mancato rinnovo** nella Carica e nei Poteri, spetterà all'Amministratore Delegato un trattamento di fine mandato pari a **n. 2 annualità del compenso annuo lordo** percepito dall'Amministratore Delegato nell'anno solare precedente alla data di cessazione della Carica (comprensivo del Compenso Fisso, del Compenso Variabile MBO e di eventuali altri emolumenti percepiti). Qualora, alla scadenza del Periodo, l'Amministratore Delegato sia riconfermato nel Consiglio di Amministrazione con poteri diversi, la Società sarà tenuta a corrispondere, a titolo di indennità di fine rapporto, **n.1 annualità del compenso annuo lordo** percepito nell'anno solare precedente (comprensivo del Compenso Fisso, del Compenso Variabile MBO e di eventuali altri emolumenti percepiti).

Per quanto riguarda le pattuizioni che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, l'Accordo prevede che alla scadenza del Periodo e in mancanza di rinnovo spetterà all'Amministratore Delegato, quale corrispettivo dell'obbligo di non concorrenza, un importo pari al 50% del compenso annuo lordo percepito dall'Amministratore Delegato nell'anno solare precedente (tale compenso è comprensivo del Compenso Fisso, del Compenso Variabile MBO e di eventuali altri emolumenti percepiti).

Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.yooxgroup.com nella sezione “*Governance*”.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Fatta salva l'applicazione del contratto collettivo nazionale ove applicabile per le ipotesi di cessazione di lavoro per giustificato motivo o giusta causa, la Società potrà negoziare con i Dirigenti con responsabilità strategiche, di volta in volta interessati, l'introduzione di ipotesi di *good leaver* e di *bad leaver* ai fini dei trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

⁴ Cambio di controllo ai sensi dell'art. 93 del Testo Unico della Finanza rispetto alla compagine sociale dell'Emittente alla data di sottoscrizione del presente Accordo, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere una offerta pubblica di acquisto.

7. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE

Per gli Amministratori esecutivi sono previste l'attribuzione di assicurazioni per la copertura del rischio vita, del rischio malattia e del rischio infortuni, e per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica.

Agli Amministratori non esecutivi non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie.

8. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Gli Amministratori non esecutivi sono destinatari del compenso fisso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c.c. e non percepiscono una retribuzione variabile.

Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea degli Azionisti e ove sia ritenuto opportuno, stabilisce un compenso per i membri dei Comitati e per i relativi Presidenti.

Si precisa che la Politica di Remunerazione prevede un compenso differenziato per gli Amministratori che assumono la carica di Presidente o di Vice-Presidente.

9. RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione, in particolare per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, la Società ha tenuto conto dei pacchetti retributivi di aziende quotate dei segmenti *luxury* e *fashion*, in Italia e in Europa, aziende non quotate italiane dei segmenti *luxury* e *fashion*, assimilabili alla Società per dimensione e complessità e aziende quotate presso la Borsa Italiana con capitalizzazione assimilabile ed alcune caratteristiche che possano renderle confrontabili con YOOX, quali fatturato, dimensioni, capacità di essere "*trendsetting*" e attività significative di *retail on line*. Ai fini della comparazione, la Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Spencer Stuart.

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, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2013) 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 di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale 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, dal direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

YOOX, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal direttore generale, in forma aggregata; (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Sezione II – Prima parte – Voci che compongono la remunerazione

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

Remunerazione 2014 del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea del 27 aprile 2012 ha deliberato di determinare in Euro 680.000,00 il compenso complessivo annuo da corrispondere al Consiglio di Amministrazione per la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti nell'espletamento dell'incarico e salva in ogni caso la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389, n. 3, codice civile, da ritenersi non compresa nell'ammontare di cui sopra ed i compensi per eventuali incarichi speciali.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 aprile 2012, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2014, ha deliberato di ripartire il compenso annuo complessivo per i membri del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea ordinaria attribuendo al Vice Presidente Stefano Valerio un compenso pari ad Euro 20.000,00 oltre al rimborso delle spese sostenute nell'espletamento di detto incarico e ai Consiglieri Catherine Gérardin, Elserino Mario Piol, Massimo Giaconia, Mark Evans e Raffaello Napoleone un compenso annuo pari ad Euro 18.000,00 ciascuno per la carica di Amministratore oltre al rimborso delle spese sostenute nell'espletamento di detto incarico e, fermi restando in ogni caso i compensi per eventuali incarichi speciali. Il Consiglio ha inoltre deliberato di attribuire a ciascun membro dei comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione un emolumento complessivo di Euro 6.000,00 in ragione d'anno per lo svolgimento delle attività connesse alla carica. Tale somma è da ritenersi complessiva e verrà pertanto corrisposta a ciascun membro indipendentemente dal numero dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione di cui è membro. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuo e da un compenso per la partecipazione a comitati.

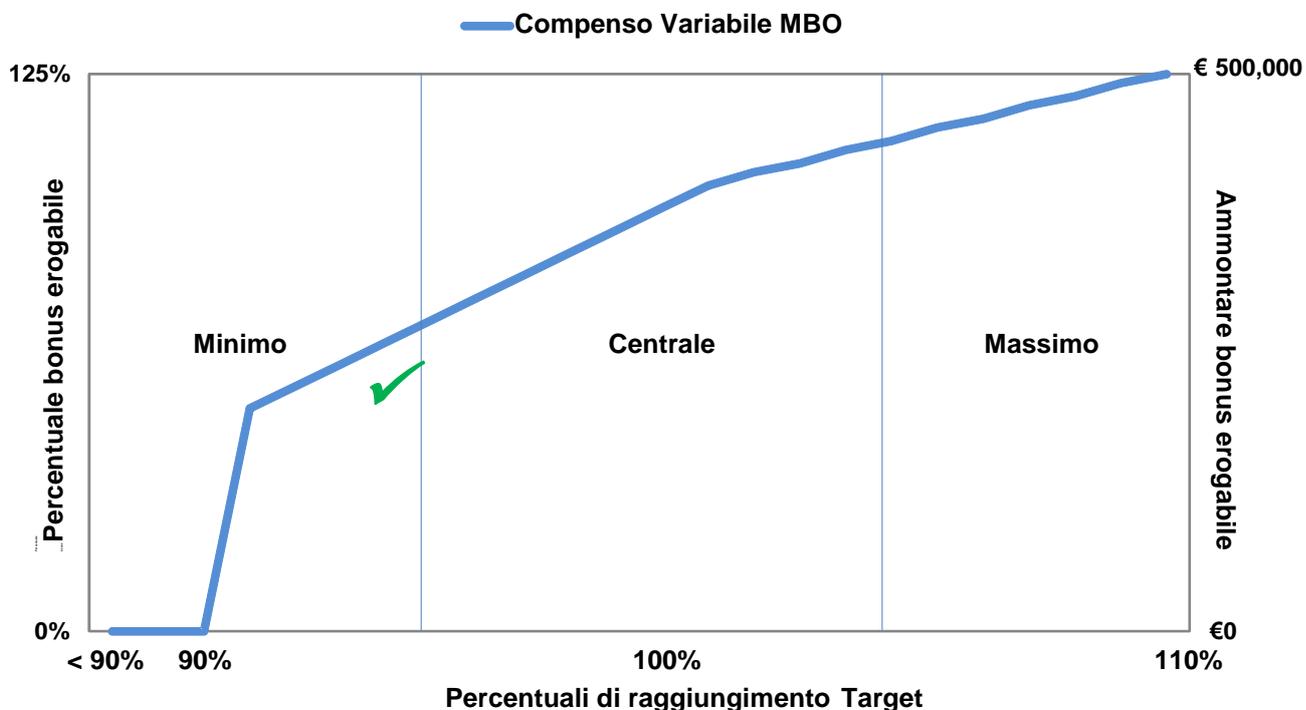
Remunerazione 2014 dell'Amministratore Delegato

Il Consiglio di Amministrazione in data 25 maggio 2012, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato il contratto di amministrazione con l'Amministratore Delegato (l'**"Accordo"**), sottoscritto in data 28 maggio 2012 tra la Società e l'Amministratore Delegato, Federico Marchetti.

L'Accordo regola le condizioni economiche del rapporto con YOOX prevedendo, tra l'altro, la corresponsione: (i) di una componente fissa annuale (il **"Compenso Fisso"**); (ii) di una componente variabile di breve periodo (il **"Compenso Variabile MBO"**), e (iii) di una componente variabile di lungo periodo (il **"Compenso Variabile LTI"**) liquidabile alla conclusione del periodo triennale. La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede inoltre la corresponsione di benefici non monetari.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'Amministratore Delegato, con riferimento all'esercizio 2014, la Società:

- a) ha corrisposto un compenso fisso annuo di Euro 880.000,00. Tenuto conto della rinuncia di cui ai successivi punti b) e c), il compenso fisso è pari al 65% della retribuzione complessiva. Ove, l'Amministratore Delegato non avesse rinunciato all'importo di cui ai successivi punti b) e c) il compenso fisso sarebbe stato pari al 50% della retribuzione complessiva;
- b) non ha corrisposto un compenso variabile di breve periodo, in quanto, nel 2015, l'Amministratore Delegato ha rinunciato, a favore dei dipendenti della Società, a Euro 240.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2014. Si precisa inoltre che nel 2014, successivamente all'approvazione del bilancio consolidato 2013, l'Amministratore Delegato aveva rinunciato, a favore dei dipendenti della Società, a Euro 40.000,00 dei 440.000,00 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2013.



- c) ha accantonato un compenso variabile di lungo periodo di Euro 465.592,00. Si precisa che l'Amministratore Delegato, nel 2015, ha rinunciato, a favore dei dipendenti, ad Euro 171.600 previsti a titolo di compenso variabile di lungo periodo. Tenuto conto della rinuncia di cui al precedente punto b) e della rinuncia di cui al presente punto c), il compenso variabile di lungo periodo è pari indicativamente al 35% della retribuzione complessiva. Ove, l'Amministratore Delegato non avesse rinunciato all'importo di cui al precedente punto b) e al presente punto c) il compenso variabile di lungo periodo sarebbe stato pari al 36% della retribuzione complessiva; tale compenso, assieme agli importi accantonati negli esercizi precedenti, verrà erogato alla fine del mandato visto il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Consiglio, coerentemente con quanto indicato nella Sezione Prima, Paragrafo 2.

Si precisa che l'Amministratore Delegato ha rinunciato a complessivi euro 411.600 a titolo di compenso variabile per l'esercizio 2014 a favore dei dipendenti della Società.

Con riferimento all'esercizio 2014 non è stato corrisposto alcun *bonus* straordinario e non è stato assegnato alcun Piano di *stock option* o di incentivazione.

Con riferimento ai piani di *stock option* e di incentivazione in essere previsti dall'art. 114-*bis* del TUF, si rinvia ai documenti pubblicati sul sito internet della società all'indirizzo www.yooxgroup.com nella sezione "Governance", così come previsto dall'art. 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

Nell'esercizio 2014 non è stata erogata alcuna indennità.

Per informazioni relative alle indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto si rinvia alla Sezione I della presente Relazione.

Per gli effetti della cessazione del rapporto nell'ambito dei piani di *stock option*, si rinvia ai Documenti Informativi redatti ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti Consob depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.yooxgroup.com nella sezione "Governance".

Remunerazione 2014 dei Sindaci

L'Assemblea ha deliberato di attribuire Euro 30.000,00 annui al Presidente del Collegio Sindacale, e Euro 20.000,00 annui a ciascuno dei Sindaci Effettivi, oltre al rimborso delle spese sostenute dai suoi componenti nell'espletamento dell'incarico.

Remunerazione 2014 dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio di riferimento è costituita da un compenso fisso, un compenso variabile e da benefici non monetari. La Società ha in essere piani di incentivazione monetari di breve periodo correlati al raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di *performance*. Per l'esercizio 2014 non è stata corrisposta la componente variabile di breve periodo.

Con riferimento ai piani di *stock option* e di incentivazione in essere previsti dall'art. 114-*bis* del TUF, si rinvia ai documenti pubblicati sul sito internet della società all'indirizzo www.yooxgroup.com nella sezione "Governance", così come previsto dall'art. 123-*ter*, comma 5, del TUF.

Sezione II –Seconda Parte – Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica al 31 dicembre 2014.

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federico Marchetti (1)	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore esecutivo	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	880.000	-	465.592	-	-	-	1.345.592	883.682	-
Mark Evans (2)	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	18.000	-	-	-	-	-	18.000	-	-
Massimo Giaconia	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	18.720	6.240	-	-	-	-	24.960	-	-
Raffaello Napoleone	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	18.000	6.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Elserino Mario Piol	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	18.000	6.000	-	-	-	-	24.000	-	-
Stefano Valerio (3)	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	20.800	6.240	-	-	-	-	27.040	-	-
Catherine Gérardin -Vautrin	Amministratore	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	18.000	6.000	-	-	-	2.496	26.496	-	-
Filippo Tonolo	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	31.626	-	-	-	-	-	31.626	-	-
Patrizia Arienti	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
David Reali	Sindaco Effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	20.816	-	-	-	-	400	21.216	-	-
Salvatore Tarsia	Sindaco Supplente	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Edmondo Maria Granata	Sindaco Supplente	01/01/2014 - 31/12/2014	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche		01/01/2014 - 31/12/2014	-	509.446	-	-	-	5.158	-	514.604	107.010	-

(1) Si precisa che nel 2015 l'Amministratore Delegato ha rinunciato, a favore dei dipendenti della Società, a complessivi Euro 411.600, di cui Euro 240.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2014 e Euro 171.600 previsti a titolo di compenso variabile LTI.

(2) La Società, sulla base delle indicazioni ricevute dall'amministratore, ha provveduto a devolvere il compenso in beneficenza.

(3) Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per gli ulteriori compensi si rinvia al Bilancio consolidato e Bilancio d'esercizio, alla tabella relativa alle operazioni con parti correlate.

Tabella 2

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data dell'esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value		
Federico Marchetti Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	2007-2012 (13/06/2007)	17.153	59,17	04/12/2011-03/09/2019											17.153	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	9.616	277,68	06/05/2011-31/12/2014						9.616	277,68	15,87			-	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	9.616	277,68	28/04/2012-31/12/2014						9.616	277,68	15,87			-	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	9.616	277,68	25/05/2012-31/12/2014						9.616	277,68	15,87			-	-		
		2009-2014 (12/03/2012)	642	512,20	28/04/2012-31/12/2014						642	512,2	15,87			-	-		
		2009-2014 (12/03/2012)	642	512,20	20/04/2013-31/12/2014						642	512,2	15,87			-	-		
		2009-2014 (12/03/2012)	642	512,20	18/04/2014-31/12/2014						642	512,2	15,87			-	-		
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,6	20/04/2013-31/12/2017												500.000	-	
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,6	18/04/2014-31/12/2017												500.000	357.914	
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,6	01/04/2015-31/12/2017												500.000	525.769	
Compensi da controllate e collegate																			
Totale			1.547.927										30.774			-	1.517.153	883.682	
Holly Brubach Compensi nella società che redige il bilancio	Director (YOOX Corporation)	2001-2003 (18/12/2008)	1.000	106,50	01/01/2010-31/01/2015								1000	106,50			-	-	
		Compensi da controllate e collegate																	
		Totale			1.000									1.000			-	-	-
Massimiliano Benedetti Compensi nella società che redige il bilancio	Director (YOOX Corporation)	2007-2012 (13/06/2007)	5.288	59,17	04/12/2011-03/09/2019								577	59,17	33,8307		4.711	-	
		2009-2014 (11/03/2010)	448	277,68	06/05/2011-31/12/2014									448	277,68	16,9543		-	-
		2009-2014 (11/03/2010)	193	277,68	06/05/2011-31/12/2014									193	277,68	20,0226		-	-
		2009-2014 (11/03/2010)	1.603	277,68	28/04/2012-31/12/2014									1.603	277,68	16,9543		-	-
		2009-2014 (12/03/2012)	57	512,20	01/06/2014-30/06/2014									57	512,20	20,0226		-	-
		Compensi da controllate e collegate																	
Totale			7.589										2.878			-	4.711	-	

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)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data dell'esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Kwan Clement Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YOOX Corporation)	2009-2014 (21/09/2012)	1.284	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014										1.284	-		
		2009-2014 (21/09/2012)	1.004	499,20	18/04/2014 - 31/12/2014										1.004	-	-79.600	
		2009-2014 (21/09/2012)	1.016	499,20	18/04/2014 - 31/12/2014						1.016	499,20	19,5837		-	-		
		2009-2014 (21/09/2012)	548	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014						548	499,20	19,3627		-	-		
		Compensi da controllate e collegate																
Totale			3.852										1.564		2.288		-79.600	
Grignolo Alberto Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Consiglio di Amministrazione (Mishang e YOOX Japan) e Dirigente Strategico	2003-2005 (05/12/2002)	2.346	46,48	04/12/2011 - 31/07/2017						2.346	46,48	30,5322		-	-		
		2004-2006 (27/01/2005)	1.450	46,48	04/12/2011 - 01/12/2018						1.450	46,48	30,5322		-	-		
		2006-2008 (28/02/2006)	1.550	59,17	04/12/2011 - 03/09/2019						1.550	59,17	19,898		-	-		
		2007-2012 (13/06/2007)	10.000	59,17	04/12/2011 - 03/09/2019										10.000	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	1.603	277,68	06/05/2011 - 31/12/2014						1.603	277,68	19,898		-	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	1.603	277,68	28/04/2012 - 31/12/2014						1.603	277,68	17,2274		-	-		
		2009-2014 (11/03/2010)	627	277,68	18/04/2014 - 31/12/2014										627	-	-	
		2009-2014 (11/03/2010)	976	277,68	18/04/2014 - 31/12/2014						976	277,68	21,5184		-	12.838		
		2009-2014 (12/03/2012)	54	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						54	512,20	19,5837		-	-		
		2009-2014 (12/03/2012)	54	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						54	512,20	19,5837		-	-		
		2009-2014 (12/03/2012)	54	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						54	512,20	19,5837		-	1.299		
		Compensi da controllate e collegate																
		Totale			20.317										9.690		627	10.000

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)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data dell'esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Martines Luca Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Consiglio di Amministrazione (YOOX Asia) e Amministratore (YOOX Japan)	2003-2005 (04/02/2009)	1.000	106,50	01/07/2011 - 31/07/2017											1.000	-	
		2009-2014 (01/07/2010)	321	305,24	06/05/2011 - 31/12/2014						321	305,24	17,3287			-	-	
		2009-2014 (01/07/2010)	321	305,24	28/04/2012 - 31/12/2014						321	305,24	17,3287			-	-	
		2009-2014 (01/07/2010)	195	305,24	18/04/2014 - 31/12/2014						195	305,24	17,3287			-	1.985	
		2009-2014 (01/07/2010)	126	305,24	18/04/2014 - 31/12/2014									126		-	-	
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						40	512,20	22,0004			-	-	
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						40	512,20	22,0004			-	-	
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014						40	512,20	22,0004			-	963	
		Totale		2.083								957			126	1.000	2.948	
		Koji Ono Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YOOX Japan)	2001-2003 (18/12/2008)	1.000	106,50	01/01/2010 - 31/01/2015										1.000	-
Totale	1.000										1.000			-	1.000	-		

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)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data dell'esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Dirigenti strategici Compensi nella società che redige il bilancio																	
		2009-2014 (08/02/2012)	1.254	441,48	18/04/2014 - 31/12/2014										1254	-	-
		2009-2014 (08/02/2012)	770	441,48	18/04/2014 - 31/12/2014							770	441,48	21,1489		-	-
		2009-2014 (08/02/2012)	924	441,48	18/04/2014 - 31/12/2014							924	441,48	19,7633		-	53.710
		2009-2014 (08/02/2012)	258	441,48	18/04/2014 - 31/12/2014							258	441,48	17,9252		-	-
		2009-2014 (21/09/2012)	401	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014										401	-	-40.550
		2009-2014 (21/09/2012)	420	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014							420	499,20	17,9252		-	-
		2009-2014 (21/09/2012)	481	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014							481	499,20	17,2274		-	66.284
		2009-2014 (21/09/2012)	301	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014							301	499,20	17,4028		-	-
		2009-2014 (12/03/2012)	117	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014							117	512,20	23,5293		-	939
		2009-2014 (01/07/2010)	514	305,24	06/05/2011 - 31/12/2014							514	305,24	30,9011		-	-
		2009-2014 (01/07/2010)	1.400	305,24	28/04/2012 - 31/12/2014							1.400	305,24	30,9011		-	-
		2009-2014 (01/07/2010)	770	305,24	28/04/2012 - 31/12/2014							770	305,24	19,7393		-	-
		2009-2014 (01/07/2010)	75	305,24	28/04/2012 - 31/12/2014							75	305,24	17,4028		-	-
		2009-2014 (01/07/2010)	879	305,24	18/04/2014 - 31/12/2014										879	-	-
		2009-2014 (01/07/2010)	1.366	305,24	18/04/2014 - 31/12/2014							1.366	305,24	15,8703		-	13.905
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014							40	512,20	21,1353		-	-
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014							40	512,20	21,1353		-	-
		2009-2014 (12/03/2012)	40	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014							40	512,20	21,1353		-	963
		2009-2014 (21/09/2012)	104	499,20	18/04/2014 - 31/12/2014										104	-	-
		2009-2014 (21/09/2012)	54	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014										54	-	965
		2009-2014 (21/09/2012)	162	499,20	18/04/2014 - 31/12/2014							162	499,20	17,32897		-	5.204
		2009-2014 (21/09/2012)	80	499,20	01/07/2014 - 31/12/2014							80	499,20	15,6513		-	4.412
		2009-2014 (12/03/2012)	147	512,20	01/06/2014 - 30/06/2014							147	512,20	19,6121		-	1.179
Compensi da controllate e collegate																	
Totale			10.597									7.905			2.692	-	107.010

Tabella 3 B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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	
Marchetti Federico	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato								
Compensi nella Società che redige il bilancio		Compenso Variabile MBO Delibera CDA 25 Maggio 2012	- (1)						
		Compenso Variabile LTI Delibera CDA 25 Maggio 2012	465.592		Approvazione progetto Bilancio 2014		854.408		
Totale			465.592	-		-	854.408	-	-

(1) Si precisa che nel 2015 l'Amministratore Delegato ha rinunciato, a favore dei dipendenti della Società, a complessivi Euro 411.600, di cui Euro 240.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2014 e Euro 171.600 previsti a titolo di compenso variabile LTI.

Sezione II – Terza parte – Partecipazioni detenute

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2014.

Nome e cognome	Società partecipata	Modalità di possesso ¹	N° di azioni possedute al 31/12/2013	N° di azioni acquistate ²	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2014
Federico Marchetti	YOOX S.p.A.	diretto	3.410.449	1.600.248	250.000	4.760.697
Stefano Valerio	YOOX S.p.A.	diretto	114.200	-	-	114.200
Raffaello Napoleone	YOOX S.p.A.	diretto	14.555	-	-	14.555

(1) inclusivo di partecipazioni detenute tramite coniugi non legalmente separati e figli minori.

(2) anche attraverso l'esercizio di *stock option*.

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Modalità di possesso ¹	N° di azioni possedute al 31/12/2013	N° di azioni acquistate ²	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2014
3	YOOX S.p.A.	diretto	12.614	744.848	495.490	261.972

(1) inclusivo di partecipazioni detenute tramite coniugi non legalmente separati e figli minori.

(2) anche attraverso l'esercizio di *stock option*.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Federico Marchetti