

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

Relazione sulla remunerazione 2015

(REDATA AI SENSI DELL'ART. 123-TER TUF)

## GLOSSARIO

**Codice o Codice di Autodisciplina:** 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 al link <http://www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/2014clean.pdf> nella sezione "Borsa Italiana – Comitato per la *Corporate Governance* – Codice".

**Cod. civ. o c.c.:** il codice civile.

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

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

**Fusione:** la fusione per incorporazione in YOOX S.p.A. di Largentia Italia S.p.A. divenuta efficace alle 00:01 del 5 ottobre 2015.

**Gruppo:** il gruppo facente capo alla Società.

**Istruzioni al Regolamento di Borsa:** le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (vigente alla data della presente Relazione).

**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. (vigente alla data della presente Relazione).

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

**Regolamento Parti Correlate Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

**Relazione sulla Remunerazione o Relazione:** 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) (come successivamente modificato).

**YOOX NET-A-PORTER GROUP, YNAP, Emittente o Società:** YOOX NET-A-PORTER GROUP S.p.A. (già YOOX S.p.A.), l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

## INDICE SOMMARIO

PREMESSA.....	pag. 4
<b>SEZIONE PRIMA.....</b>	<b>pag. 5</b>
1. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE.....	pag. 5
2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE, CON RIFERIMENTO ALLE DIVERSE VOCI DI COMPENSO.....	pag. 7
3. RAPPORTO TRA COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	pag. 10
4. DIFFERIMENTO DELLE COMPONENTI CASH E LOCK-UP DELLE COMPONENTI EQUITY.....	pag. 11
5. BENEFICI NON MONETARI.....	pag. 11
6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE.....	pag.11
7. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE.....	pag. 13
8. POLITICA RETRIBUTIVA DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	pag. 13
9. RIFERIMENTI A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ.....	pag. 13
<b>SEZIONE SECONDA.....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>Prima parte.....</b>	<b>pag. 15</b>
REMUNERAZIONE 2015 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	pag. 15
REMUNERAZIONE 2015 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	pag.15
REMUNERAZIONE 2015 DEI SINDACI.....	pag. 16
REMUNERAZIONE 2015 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	pag. 16
<b>Seconda parte.....</b>	<b>pag. 17</b>
TAVOLE EX SCHEMA 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI	
TABELLA 1.....	pag. 17
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2015	
TABELLA 2.....	pag. 18
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	
TABELLA 3 B.....	pag. 23
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	
<b>Terza parte.....</b>	<b>pag. 24</b>
TAVOLE EX SCHEMA 7-TER DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI	
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 2015.....	pag. 24

## 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 YNAP 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, 18 marzo e 30 luglio 2015 sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, nei termini illustrati nella presente Sezione I.

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 modificata in data 16 dicembre 2015, e disponibile sul sito internet [www.ynap.com](http://www.ynap.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 allorquando 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 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 30 aprile 2015, è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, nelle persone di:

- Robert Kunze-Concewitz (Presidente) - Amministratore indipendente non esecutivo
- Catherine Gérardin Vautrin - Amministratore indipendente non esecutivo
- Stefano Valerio - Amministratore 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 per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

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.

In data 8 febbraio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un Regolamento che disciplina il funzionamento e i compiti del Comitato per la Remunerazione in linea con le previsioni del Codice che dispone espressamente che i lavori siano coordinati da un Presidente e che le riunioni si svolgano in forma collegiale e siano 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 ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie e si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente. Il Comitato può altresì avvalersi dei servizi di un consulente esterno per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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.

## 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*, quantitativi e/o qualitativi, che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In particolare, la componente variabile di breve periodo della remunerazione è subordinata al raggiungimento di uno o più specifici obiettivi, anche in combinazione tra loro come individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, (tra cui, a titolo esemplificativo, i parametri dell'EBITDA e dell'EBITDA margin, esclusi i Piani di Incentivazione, il tasso di crescita delle *revenues* e il parametro delle *net revenues*) (il "Target").

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.

I principi che orientano la Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sopra descritti si applicano sia con riferimento alla Società, sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al gruppo facente capo a YNAP (il "Gruppo YNAP").

## AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Rientrano in questa categoria gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società o in altra/e società del Gruppo YNAP. Sono Amministratori indipendenti gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF e dall'art. 3 del Codice di Autodisciplina. Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti 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.

Gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile.

## 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 variabile di breve periodo della retribuzione degli Amministratori esecutivi è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi 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 **50% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento**, è subordinata al raggiungimento del Target di riferimento. In caso di scostamento, positivo o negativo, rispetto al Target previsto per il riconoscimento della remunerazione variabile di breve periodo, viene applicato un meccanismo di calcolo che prevede un **limite minimo parametrato al Target di riferimento fissato al 90%, al di sotto del quale non viene erogato alcun bonus**, e un **limite massimo anch'esso parametrato al Target di riferimento, fissato al 110% del Target, che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 125% del bonus, il quale costituisce, pertanto, il cap della retribuzione variabile di breve periodo**. Tale sistema di calcolo prevede, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 90% ed il limite massimo del 110% del Target a cui corrispondono diversi ammontari di *bonus* erogabile.

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'art. 93 del TUF, ovvero che sono qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento.

E' riconosciuta al Comitato per la Remunerazione la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione 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 e/o il Gruppo YNAP<sup>1</sup>.

Con riferimento alle componenti variabili, le intese tra la Società e gli Amministratori esecutivi potranno 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 (c.d. *claw-back*).

### 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. La remunerazione variabile di medio-lungo periodo è determinata in una somma pari al **200% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% dell'obiettivo di riferimento**. La corresponsione del *bonus* è legata al raggiungimento di un target cumulato definito come l'EBIT esclusi Piani di Incentivazione riferito al piano pluriennale di riferimento, come indicato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In caso di scostamento, positivo o negativo,

<sup>1</sup> Si precisa che nell'esercizio 2015 è stato corrisposto un *bonus* straordinario all'Amministratore Delegato, per cui si rinvia alla Sezione II, Parte Prima.



rispetto all'obiettivo cumulato per gli esercizi di riferimento previsto per il riconoscimento della componente di medio-lungo periodo, si applica un meccanismo di calcolo che prevede un **limite minimo, parametrato all'obiettivo di riferimento, fissato al 90%, al di sotto del quale non viene erogato alcun bonus**, e un **limite massimo, anch'esso parametrato all'obiettivo di riferimento, fissato 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'obiettivo cumulato sugli esercizi di riferimento, a cui corrispondono diversi ammontari di *bonus* erogabile.

L'ammontare relativo alla remunerazione di medio-lungo periodo, relativo agli esercizi 2015, 2016 e 2017, sarà corrisposto entro l'ultimo giorno lavorativo del mese in cui il bilancio dell'esercizio 2017 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 indicati.

E' riconosciuta la facoltà al Consiglio di Amministrazione, 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 YNAP effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo 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.

## 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.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la componente variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile solo a fronte del raggiungimento del Target annuale, riferibile al *budget* annuale, e in generale alle *performance* del Gruppo, indicato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per il periodo di riferimento.

Il Target per la componente variabile di breve periodo (MBO) della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche può altresì fare riferimento a obiettivi individuali legati all'andamento di specifiche aree di *business* o funzioni aziendali. In particolare, gli obiettivi individuali (ove definiti) sono costituiti da parametri quantitativi e/o 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.

La determinazione della **componente variabile legata alla remunerazione di breve periodo è pari a circa il 25%-50% del compenso fisso in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento**.

Il sistema sopra descritto 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 oltre che da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, 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.

La Società ha la facoltà di applicare le previsioni relative alla componente variabile di breve termine della remunerazione degli Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto compatibili, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche delle società controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF, ovvero che sono qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo, ovvero incluse nel perimetro di consolidamento.

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 YNAP<sup>2</sup>.

E' riconosciuta la facoltà al Consiglio di Amministrazione, 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 YNAP effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o 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 prevista la facoltà della Società di applicare i principi che orientano la Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sia con riferimento alla Società, sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al Gruppo. Inoltre, è stata introdotta con riferimento alle componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, la possibilità di prevedere uno o più specifici obiettivi, anche in combinazione tra loro, come individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (tra cui, a titolo esemplificativo, i parametri dell'EBITDA e dell'EBITDA margin, esclusi i Piani di Incentivazione, il tasso di crescita delle *revenues* e il parametro delle *net revenues*).

### 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 e/o indipendenti, (ii) Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche e (iii) Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI E AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori Indipendenti 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. Gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori Indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile.

#### 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 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 del Target individuato, rappresentato da uno o più di specifici obiettivi, anche in combinazione tra loro, e che possono variare a seconda che si riferiscano alla componente della remunerazione variabile di breve o di medio-lungo periodo, come individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, tra cui, a titolo esemplificativo, il parametro dell'EBITDA esclusi i Piani di Incentivazione, il tasso di crescita delle *revenues* e il parametro delle *net revenues*.

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 della remunerazione, 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 del Target è pari indicativamente al 50% della retribuzione complessiva;
- (ii) componente variabile di breve periodo (MBO): è determinata sulla base del raggiungimento del Target annuale riferibile al *budget* di volta in volta rilevante, correlato ad indici di *performance*. Questa componente della remunerazione è pari indicativamente al 25% della retribuzione complessiva in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento;

<sup>2</sup> Si precisa che è stato corrisposto un bonus straordinario nell'esercizio 2015, per cui si rinvia alla Sezione II, Prima Parte

- (iii) componente variabile di medio-lungo periodo (LTI): è costituita da un compenso variabile liquidabile alla conclusione del periodo triennale di riferimento ed a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari riferibili al piano pluriennale di riferimento. Questa componente della remunerazione è pari indicativamente al 30% della retribuzione complessiva, in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento.

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 nella maggior parte dei casi al 75% della retribuzione complessiva;
- (ii) componente variabile di breve periodo (MBO): conseguibile solo a fronte del raggiungimento del Target annuale, riferibile al *budget* annuale, e in generale alle *performance* del Gruppo, come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione per il periodo di riferimento; questa componente della remunerazione si colloca nella maggior parte dei casi attorno al 25% della retribuzione complessiva in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento.

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 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 e agli Amministratori Indipendenti 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 nonché dall'assegnazione di auto aziendale.

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, si ricorda che in data 11 maggio 2015 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoscrivere un contratto di amministrazione con l'Amministratore Delegato in carica, come modificato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in data 11 novembre 2015 (l'"**Accordo**"), in coerenza con le migliori prassi dei mercati di riferimento che è risultato in linea con la Politica di Remunerazione adottata dalla Società.

L'Accordo regola, oltre alle condizioni economiche del rapporto con YNAP, anche la cessazione anticipata – rispetto alla naturale scadenza del mandato conferito sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2017 (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, 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 controllo<sup>3</sup>;

la Società sarà tenuta a corrispondere all'Amministratore Delegato **n. 2 annualità del compenso annuo fisso** percepito dall'Amministratore Delegato, fatti salvi i diritti già acquisiti.

Nel caso di dimissioni volontarie è riconosciuta un'indennità pari a **n. 6 mensilità del Compenso annuo fisso lordo percepito** nell'anno solare precedente alla data di cessazione della Carica. 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/o 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 e/o nei Poteri (comprensivo del Compenso Fisso, del Compenso Variabile MBO e di eventuali altri emolumenti percepiti ad eccezione del Long Term Incentive Plan). 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 ad eccezione del Long Term Incentive Plan).

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 ad eccezione del Long Term Incentive Plan).

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.ynap.com](http://www.ynap.com) nella sezione "Governance".

<sup>3</sup> Cambio di controllo ai sensi dell'art. 93 del TUF rispetto alla compagine sociale dell'Emittente alla data di sottoscrizione dell'Accordo, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere una offerta pubblica di acquisto.

#### 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.

#### 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 è riconosciuta una copertura assicurativa per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica, oltre alle coperture assicurative 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 nei 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 YNAP, 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 (2015) 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.

YNAP, 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 2015 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con riferimento alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea del 30 aprile 2015 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'art. 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 30 aprile 2015, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015, ha deliberato di ripartire il compenso annuo complessivo per i membri del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea ordinaria attribuendo:

- a ciascun Amministratore un compenso su base annua pari ad Euro 25.000,00, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'espletamento di detto incarico, fermi restando in ogni caso i compensi per eventuali incarichi speciali;
- al Presidente Raffaello Napoleone un compenso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 15.000,00;
- al Vice Presidente Stefano Valerio un compenso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 5.000,00;
- a ciascun membro dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, un compenso complessivo su base annua di Euro 6.000,00; tale somma è complessiva e verrà corrisposta a ciascun membro indipendentemente dal numero dei comitati di cui è membro. A ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi sarà inoltre riconosciuto un compenso aggiuntivo su base annua pari ad Euro 4.000,00.

### REMUNERAZIONE 2015 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2015, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015, 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 11 maggio 2015 tra la Società e l'Amministratore Delegato, Federico Marchetti e successivamente modificato in data 11 novembre 2015 previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

L'Accordo regola le condizioni economiche del rapporto con YNAP 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 Annuale**"), e (iii) di una componente variabile di lungo periodo (il "**Long Term Incentive Plan**") liquidabile alla conclusione del mandato. 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 2015, la Società:

- a) ha corrisposto un compenso fisso annuale di Euro 994.847,46. Il compenso fisso è pari al 39% della retribuzione complessiva;
- b) ha corrisposto un compenso variabile di breve periodo pari a Euro 618.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2015, pari al 25% della retribuzione complessiva. Si ricorda che nel 2015, l'Amministratore Delegato ha rinunciato, a favore dei dipendenti della Società, a Euro 240.000,00 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2014;
- c) ha accantonato un compenso variabile di lungo periodo di Euro 800,000. Tale compenso, assieme agli importi accantonati nei due successivi esercizi, 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, nel 2015, ha rinunciato, a favore dei dipendenti, ad Euro 171.600 previsti a titolo di compenso variabile di lungo periodo.

Nel corso dell'esercizio 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha corrisposto un *bonus* straordinario di Euro 900.000,00 all'Amministratore Delegato pari a circa 36 % della retribuzione complessiva, in considerazione del fondamentale ruolo svolto dal medesimo nell'ambito della realizzazione, dello sviluppo e dell'esecuzione del progetto di integrazione con il Gruppo NET-A-PORTER GROUP S.p.A., subordinato all'efficacia dell'operazione di fusione dei due gruppi.

Nel corso dell'esercizio 2015 sono state inoltre assegnate all'Amministratore Delegato n. 2.417.147 Opzioni nell'ambito del

Piano di Stock Option 2015–2025 riservato ad Amministratori e Dirigenti e Dipendenti di YNAP e delle società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 dicembre 2015. 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.ynap.com](http://www.ynap.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 2015 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.nap.com](http://www.nap.com) nella sezione "Governance".

#### **REMUNERAZIONE 2015 DEI SINDACI**

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

#### **REMUNERAZIONE 2015 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.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha corrisposto a un Dirigente con responsabilità strategiche un *bonus* straordinario di Euro 40.000,00 in considerazione del ruolo svolto dal medesimo nell'ambito della realizzazione, dello sviluppo e dell'esecuzione del progetto di integrazione con il Gruppo NET-A-PORTER GROUP S.p.A., subordinato all'efficacia dell'operazione di fusione dei due gruppi.

Nel corso dell'esercizio 2015 sono state inoltre assegnate complessive n. 600.000 Opzioni a n. 2 Dirigenti con responsabilità strategiche nell'ambito del Piano di Stock Option 2015–2025 riservato ad Amministratori e Dirigenti e Dipendenti di YNAP e delle società dalla stessa, direttamente o indirettamente, controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 dicembre 2015.

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.ynap.com](http://www.ynap.com) nella sezione "Governance", così come previsto dall'art. 123-ter, comma 5, del TUF.



# YOOX NET-A-PORTER GROUP

## 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 2015.

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)	Amministratore esecutivo	01/01/2015 - 31/12/2015	2017	994.847	-	2.220.000	-	-	-	3.214.847	1.260.678	-
Raffaello Napoleone	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	2017	32.667	8.667	-	-	-	-	41.334	-	-
Stefano Valerio (2)	Amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	2017	27.973	6.000	-	-	-	-	33.973	-	-
Catherine Gérardin Vautrin	Amministratore	01/01/2015 - 31/12/2015	2017	22.667	8.667	-	-	-	-	31.334	-	-
Mark Evans (3)	Amministratore	01/01/2015 - 30/04/2015	2105	6.000	-	-	-	-	-	6.000	-	-
Massimo Giaconia	Amministratore	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	6.320	2.000	-	-	-	-	8.320	-	-
Elserino Mario Piol	Amministratore	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	6.000	2.000	-	-	-	-	8.000	-	-
Alessandro Foti	Amministratore	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	16.667	6.667	-	-	-	-	23.334	-	-
Robert Kunze-Concewitz	Amministratore	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	16.667	4.000	-	-	-	-	20.667	-	-
Laura Zoni	Amministratore	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	17.493	4.000	-	-	-	-	21.493	-	-
Richard Lepeu	Amministratore	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	5.959	1.430	-	-	-	-	7.389	-	-
Gary Saage	Amministratore	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	5.959	-	-	-	-	-	5.959	-	-
Eva Chen	Amministratore	16/12/2015 - 31/12/2015	2017	1.096	-	-	-	-	-	1.096	-	-
Vittorio Radice	Amministratore	16/12/2015 - 31/12/2015	2017	1.140	-	-	-	-	-	1.140	-	-
Filippo Tonolo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	10.400	-	-	-	-	-	10.400	-	-
Patrizia Arienti	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	2017	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
David Reali	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	7.176	-	-	-	-	-	7.176	-	-
Salvatore Tarsia	Sinaco Supplente	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Edmondo Maria Bottecchia	Sindaco Supplente	01/01/2015 - 30/04/2015	2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Maria Fumagalli	Presidente Collegio Sindacale	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	13.867	-	-	-	-	-	13.867	-	-
Nicoletta Maria Colombo	Sinaco Supplente	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Bonechi	Sinaco Supplente	30/04/2015 - 31/12/2015	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità Strategiche		01/01/2015 - 31/12/2015	-	720.971	-	40.000	-	1.124	-	762.095	37.585	-

(1) Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 30 aprile 2015

(2) Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

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	Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 30 aprile 2015																
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2007-2012 (13/06/2007)	17.153	59,17	04/12/2011-03/09/2019							17.153	59,17	31,41			-
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,60	20/04/2013-31/12/2017							500.000	9,60	31,41			-
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,60	18/04/2014-31/12/2017							500.000	9,60	31,41			-
		2012-2015 (21/09/2012)	500.000	9,60	30/04/2015-31/12/2017							500.000	9,60	31,41			-
		2015-2025 (16/12/2015)				805.716	32,466	01/04/2018-01/04/2021	5.646.952	16/12/2015	33,90						805.716
		2015-2025 (16/12/2015)				805.716	32,466	01/04/2019-01/04/2022	6.196.386	16/12/2015	33,90						805.716
		2015-2025 (16/12/2015)				805.715	32,466	01/04/2020-02/04/2023	6.715.706	16/12/2015	33,90						805.715
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			<b>1.517.153</b>			<b>2.417.147</b>			<b>18.559.045</b>			<b>1.517.153</b>					<b>-</b>
Massimiliano Benedetti	Amministratore (YOOX Corporation)																
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2007-2012 (13/06/2007)	2.111	59,17	04/12/2011-03/09/2019												2.111
		2007-2012 (13/06/2007)	1.150	59,17	04/12/2011-03/09/2019							1.150	59,17	22,27			-
		2007-2012 (13/06/2007)	1.450	59,17	04/12/2011-03/09/2019							1.450	59,17	27,75			-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			<b>4.711</b>			<b>-</b>			<b>-</b>			<b>2.600</b>					<b>-</b>

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

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			
Grignolo Alberto  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YOOX Japan e YOOX China) e Dirigente Strategico (YNAP S.p.A)	2006-2008 (28/02/2006)	1.550	59,17	04/12/2011-03/09/2019											1.550	-			
			2007-2012 (13/06/2007)	8.450	59,17	04/12/2011-03/09/2019											8.450	-		
			<b>Totale</b>	<b>10.000</b>																
			<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
Martines Luca  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YOOX Asia e YOOX Japan)	2003-2005 (04/02/2009)	1.000	106,50	01/07/2011-31/07/2017											1.000	-			
			2015-2025 (16/12/2015)				40.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021	200.706	16/12/2015	33,90					40.000	3.671		
			2015-2025 (16/12/2015)				40.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022	190.502	16/12/2015	33,90					40.000	2.411		
			2015-2025 (16/12/2015)				40.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023	178.524	16/12/2015	33,90					40.000	1.727		
			2015-2025 (16/12/2015)				13.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022	41.274	16/12/2015	33,90					13.333	522		
			2015-2025 (16/12/2015)				13.333	32,466	01/04/2020-02/04/2023	38.679	16/12/2015	33,90					13.333	374		
			2015-2025 (16/12/2015)				13.334	32,466	01/04/2021-01/04/2024	35.928	16/12/2015	33,90					13.334	281		
			<b>Totale</b>	<b>1.000</b>				<b>160.000</b>			<b>685.615</b>								<b>161.000</b>	<b>8.987</b>
			<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
Cavatorta Enrico  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (Largenta LTD, NAPG LTD)	2015-2025 (16/12/2015)				133.333	32,466	01/04/2018-01/04/2021	669.018	16/12/2015	33,90					133.333	12.238			
			2015-2025 (16/12/2015)				133.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022	635.006	16/12/2015	33,90				133.333	8.038			
			2015-2025 (16/12/2015)				133.334	32,466	01/04/2020-02/04/2023	595.084	16/12/2015	33,90				133.334	5.755			
			<b>Totale</b>	<b>-</b>				<b>400.000</b>			<b>1.899.108</b>							<b>400.000</b>	<b>26.031</b>	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																				

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

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
Duffy Bill	Amministratore (NAPG LLC)																
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2015-2025 (16/12/2015)				30.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021	150.529	16/12/2015	33,90					30.000	2.754
		2015-2025 (16/12/2015)				30.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022	142.877	16/12/2015	33,90					30.000	1.809
		2015-2025 (16/12/2015)				30.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023	133.893	16/12/2015	33,90					30.000	1.295
		2015-2025 (16/12/2015)				10.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022	30.957	16/12/2015	33,90					10.000	392
		2015-2025 (16/12/2015)				10.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023	29.010	16/12/2015	33,90					10.000	281
		2015-2025 (16/12/2015)				10.000	32,466	01/04/2021-01/04/2024	26.945	16/12/2015	33,90					10.000	211
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			-			<b>120.000</b>			<b>514.211</b>				-		-	<b>120.000</b>	<b>6.740</b>
Evans Adrian	Amministratore (NAPINTERNATIONAL LTD)																
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2015-2025 (16/12/2015)				20.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021	100.353	16/12/2015	33,90					20.000	1.836
		2015-2025 (16/12/2015)				20.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022	95.251	16/12/2015	33,90					20.000	1.206
		2015-2025 (16/12/2015)				20.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023	89.262	16/12/2015	33,90					20.000	863
		2015-2025 (16/12/2015)				6.667	32,466	01/04/2019-01/04/2022	20.639	16/12/2015	33,90					6.667	261
		2015-2025 (16/12/2015)				6.667	32,466	01/04/2020-02/04/2023	19.341	16/12/2015	33,90					6.667	187
		2015-2025 (16/12/2015)				6.666	32,466	01/04/2021-01/04/2024	17.962	16/12/2015	33,90					6.666	141
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			-			<b>80.000</b>			<b>342.808</b>				-		-	<b>80.000</b>	<b>4.494</b>

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

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
Loehnis Alison  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (NAPG LTD)	2015-2025 (16/12/2015)				66.667	32,466	01/04/2018-01/04/2021	313.603	16/12/2015	33,90					66.667	5.737
		2015-2025 (16/12/2015)				66.667	32,466	01/04/2019-01/04/2022	297.660	16/12/2015	33,90					66.667	3.768
		2015-2025 (16/12/2015)				66.666	32,466	01/04/2020-02/04/2023	278.944	16/12/2015	33,90					66.666	2.698
		2015-2025 (16/12/2015)				16.667	32,466	01/04/2019-01/04/2022	64.493	16/12/2015	33,90					16.667	816
		2015-2025 (16/12/2015)				16.667	32,466	01/04/2020-02/04/2023	60.438	16/12/2015	33,90					16.667	585
		2015-2025 (16/12/2015)				16.666	32,466	01/04/2021-01/04/2024	56.135	16/12/2015	33,90					16.666	439
		<b>Compensi da controllate e collegate</b>															
<b>Totale</b>			-			<b>250.000</b>			<b>1.071.274</b>				-		<b>250.000</b>	<b>14.043</b>	
Montanari Simone  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (NAPG LTD)	2015-2025 (16/12/2015)				25.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021	125.441	16/12/2015	33,90					25.000	2.295
		2015-2025 (16/12/2015)				25.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022	119.064	16/12/2015	33,90					25.000	1.507
		2015-2025 (16/12/2015)				25.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023	111.578	16/12/2015	33,90					25.000	1.079
		2015-2025 (16/12/2015)				8.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022	25.796	16/12/2015	33,90					8.333	327
		2015-2025 (16/12/2015)				8.333	32,466	01/04/2020-02/04/2023	24.174	16/12/2015	33,90					8.333	234
		2015-2025 (16/12/2015)				8.334	32,466	01/04/2021-01/04/2024	22.456	16/12/2015	33,90					8.334	176
		<b>Compensi da controllate e collegate</b>															
<b>Totale</b>			-			<b>100.000</b>			<b>428.509</b>				-		<b>100.000</b>	<b>5.617</b>	

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

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																	
		2015-2025 (16/12/2015)				50.000	32,466	01/04/2018- 01/04/2021	250.882	16/12/2015	33,90					50.000	4.589
		2015-2025 (16/12/2015)				50.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022	238.128	16/12/2015	33,90					50.000	3.014
		2015-2025 (16/12/2015)				50.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023	223.156	16/12/2015	33,90					50.000	2.158
		2015-2025 (16/12/2015)				16.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022	51.595	16/12/2015	33,90					16.667	653
		2015-2025 (16/12/2015)				16.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023	48.351	16/12/2015	33,90					16.667	468
		2015-2025 (16/12/2015)				16.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024	44.907	16/12/2015	33,90					16.666	352
Compensi da controllate e collegate																	
Totale						200.000			857.019						-	200.000	11.234

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	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Federico Marchetti	Amministratore Delegato e Presidente del Consiglio di Amministrazione								
<b>Compensi nella Società che redige il bilancio</b>		Compenso Variabile MBO Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015	618.000						900.000
		Compenso Variabile LTI Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015		800.000	Approvazione progetto Bilancio 2017		1.320.000		
<b>Totale</b>			<b>618.000</b>	<b>800.000</b>					<b>900.000</b>
Dirigenti Strategici									
<b>Compensi nella Società che redige il bilancio</b>			275.000						40.000
<b>Totale</b>			<b>275.000</b>						<b>40.000</b>

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 2015.

Nome e cognome	Società partecipata	Modalità di possesso <sup>1</sup>	N° di azioni possedute al 31/12/2014	N° di azioni acquistate <sup>2</sup>	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2015
Federico Marchetti	YNAP S.p.A.	diretto	4.760.697	2.391.956	1.987.986	5.164.667
Stefano Valerio	YNAP S.p.A.	diretto	114.200	-	-	114.200
Raffaello Napoleone	YNAP 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 <sup>1</sup>	N° di azioni possedute al 31/12/2014	N° di azioni acquistate <sup>2</sup>	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2015
3	YNAP S.p.A.	diretto	144.550	-	49.356	95.194

(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  
Raffaello Napoleone