

YOOX
NET-A-PORTER
GROUP

Relazione sulla remunerazione 2016

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

GLOSSARIO

Codice o Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria disponibile al link all'indirizzo www.borsaitaliana.it nella sezione "Borsa Italiana – Regolamenti - *Corporate Governance*".

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.

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., l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

INDICE SOMMARIO

PREMESSA.....	pag. 4
SEZIONE PRIMA.....	pag. 5
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. 12
5. BENEFICI NON MONETARI.....	pag. 12
6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE.....	pag.12
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
SEZIONE SECONDA.....	pag. 15
Prima parte.....	pag. 16
REMUNERAZIONE 2016 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	pag. 16
REMUNERAZIONE 2016 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	pag.16
REMUNERAZIONE 2016 DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI.....	pag.17
REMUNERAZIONE 2016 DEI SINDACI.....	pag. 17
REMUNERAZIONE 2016 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	pag. 17
Seconda parte.....	pag. 18
TAVOLE EX SCHEMA 7-BIS DELL'ALLEGATO 3A AL REGOLAMENTO EMITTENTI	
TABELLA 1.....	pag. 18
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2016	
TABELLA 2.....	pag. 19
Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	
TABELLA 3 B.....	pag. 24
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. 25
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 2016.....	
	pag. 25

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 per la Remunerazione e successivamente modificata in data 5 marzo 2013, 25 marzo 2015, 30 luglio 2015, 9 marzo 2016 e 1° marzo 2017 sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, nei termini illustrati nella presente Sezione I.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob, così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 11 novembre 2010, modificata da ultimo in data 1° marzo 2017, e disponibile sul sito *internet* 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 allorché 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 dell’Amministratore Delegato, degli altri Amministratori Esecutivi nonché 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 è stato nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2015 e, ad esito dell’ingresso del Consigliere Raffaello Napoleone in sostituzione del Consigliere Stefano Valerio, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2016, risulta composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, nelle persone di:

- Robert Kunze-Concewitz (Presidente) - Amministratore indipendente non esecutivo;
- Catherine Gérardin Vautrin - Amministratore indipendente non esecutivo;
- Raffaello Napoleone - 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, degli altri Amministratori Esecutivi e degli 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.

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 dell'Amministratore Delegato 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 dell'Amministratore Delegato 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.

AMMINISTRATORE DELEGATO

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 dell'Amministratore Delegato 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 dell'Amministratore Delegato 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 dell'Amministratore Delegato 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.

E' riconosciuta al Comitato per la Remunerazione la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato, strettamente commisurate al suo specifico apporto in operazioni di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo YNAP.

Con riferimento alle componenti variabili, le intese tra la Società e l'Amministratore Delegato 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 Delegato 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 per ciascun esercizio di durata della carica dell'Amministratore Delegato come l'EBIT esclusi Piani di Incentivazione basato sul *budget* di riferimento di ciascun esercizio di durata della suddetta carica, come indicato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In caso di scostamento, positivo o negativo, 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.

L'Amministratore Delegato può essere destinatario 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 dell'Amministratore interessato, 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.

La Società ha la facoltà di applicare le previsioni analoghe a quelle relative alla componente variabile di breve termine e/o alla componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato, in quanto compatibili, anche agli Amministratori Delegati e/o 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.

ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Rientrano in questa categoria Amministratori di YNAP, privi di deleghe gestorie, ai quali sono conferiti ruoli e funzioni di supervisione e coordinamento di specifiche attività/funzioni aziendali e per i quali, in virtù di tali ruoli e funzioni, vengono definiti pacchetti retributivi specifici.

In particolare, la remunerazione di tali Amministratori, oltre a prevedere 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, può prevedere una componente variabile di medio-lungo periodo costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e/o da piani di incentivazione monetari di medio-lungo periodo, che possono essere subordinati al mantenimento del ruolo e delle funzioni conferite all'Amministratore e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati e prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*).

Inoltre è riconosciuta al Comitato per la Remunerazione la facoltà di proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore di tali Amministratori strettamente commisurate al loro specifico apporto in operazioni di particolare rilevanza strategica per YNAP.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Componente variabile di breve periodo

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 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.

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

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 e/o di medio-lungo 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.

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 si evidenziano le seguenti principali modifiche:

- con riferimento alla componente esecutiva del Consiglio di Amministrazione è stato definito un pacchetto retributivo specifico in favore degli Amministratori esecutivi di YNAP, diversi dall'Amministratore Delegato, ossia gli Amministratori di YNAP, privi di deleghe gestorie, ai quali siano conferiti ruoli e funzioni di supervisione e coordinamento di specifiche attività/funzioni aziendali; tale pacchetto retributivo si distingue da quello previsto in favore dell'Amministratore Delegato;
- con riferimento alla componente remunerativa variabile di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato è stato modificato il riferimento per la determinazione del target cumulato di l'EBIT esclusi Piani di Incentivazione rilevante ai fini della remunerazione variabile di medio-lungo periodo dell'Amministratore Delegato e al cui raggiungimento è legata la corresponsione di detta remunerazione; tale target è stato infatti riferito al *budget* di riferimento per ciascun esercizio di durata della carica, in luogo del piano pluriennale.

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 quattro categorie di destinatari: (i) Amministratori non esecutivi e/o indipendenti, (ii) Amministratore Delegato, (iii) altri Amministratori esecutivi e (iv) 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.

AMMINISTRATORE DELEGATO

All'Amministratore Delegato 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 dell'Amministratore Delegato 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 Delegato 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): 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;
- (iii) componente variabile di medio-lungo periodo (LTI): costituita da un compenso variabile liquidabile alla conclusione del periodo triennale di riferimento ed a fronte del raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari cumulati riferibili per ciascun esercizio di durata della carica dell'Amministratore Delegato al *budget* di riferimento di ciascun esercizio di riferimento di durata della suddetta carica. Questa componente della remunerazione è pari indicativamente al 30% della retribuzione complessiva, in ipotesi di raggiungimento del 100% del Target di riferimento.

L'Amministratore Delegato può essere destinatario 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.

ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La struttura retributiva prevista dalla Politica di Remunerazione per gli altri Amministratori Esecutivi di YNAP prevede un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 c.c. e il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Inoltre, gli altri Amministratori Esecutivi di YNAP possono essere destinatari di piani di incentivazione a base azionaria e/o di piani di incentivazione monetari di medio-lungo periodo che, in coerenza anche con le prassi utilizzate dalla Società, possono prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. *vesting period*) ed essere subordinati al mantenimento dello specifico ruolo e delle specifiche funzioni conferite agli Amministratori Esecutivi.

Gli altri Amministratori Esecutivi di YNAP non percepiscono altre forme di retribuzione variabile.

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 70% 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 30% 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 di medio-lungo periodo (LTI); 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 e i compensi variabili di medio-lungo periodo possono prevedere periodi di maturazione (c.d. *vesting period*) e/o periodi di differimento dei diritti.

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

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 dell'Amministratore Delegato, degli altri Amministratori Esecutivi di YNAP e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 o dei poteri conferiti (a seconda del caso), nonché dall'assegnazione di auto aziendale.

6. TRATTAMENTO DI SEVERANCE

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

AMMINISTRATORE DELEGATO

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 l'Amministratore Delegato.

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

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 in data 11 novembre 2015 e in data 1° marzo 2017, in entrambi i casi su proposta del Comitato per la Remunerazione, (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 controllo¹;

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.

¹ 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.

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 dei 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 depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.ynap.com nella sezione "Governance".

ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

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

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 l'Amministratore Delegato e gli altri Amministratori Esecutivi di YNAP 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 l'Amministratore che assume la carica di 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 YNAP, quali fatturato, dimensioni, capacità di essere "trendsetting" e

YOOX NET-A-PORTER GROUP

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 (2016) 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 2016 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 2016 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 e in data 1 °marzo 2017, 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 2016, la Società:

- a) ha corrisposto un compenso fisso annuale di Euro 1.200.000. Il compenso fisso è pari al 68% della retribuzione complessiva;
- b) ha corrisposto un compenso variabile di breve periodo pari a Euro 570.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'esercizio 2016, pari al 32% della retribuzione complessiva.;
- c) ha accantonato un compenso variabile di lungo periodo di Euro 1.000.000. Tale compenso, assieme all'importo già accantonato nell'esercizio precedente ed all'importo che sarà accantonato nell'esercizio successivo, verrà erogato alla fine del mandato visto il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Consiglio, coerentemente con quanto indicato nella Sezione Prima, Paragrafo 2.

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 2016 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 depositati presso la sede sociale e disponibili sul sito *internet* della Società

all'indirizzo www.ynap.com nella sezione "Governance".

REMUNERAZIONE 2016 DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Oltre a quanto indicato nel precedente paragrafo della presente Sezione II, intitolato "Remunerazione 2016 del Consiglio di Amministrazione", in data 29 giugno 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato n. 90.000 Opzioni a un Amministratore esecutivo di YNAP nell'ambito del Piano di Stock Option 2015-2025 riservato ad Amministratori, 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 al suddetto piano di *stock option*, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti depositato presso la sede sociale e disponibile sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.ynap.com nella sezione "Governance".

REMUNERAZIONE 2016 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 2016 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.

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 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 2016.

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		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	Amministratore esecutivo	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	1.200.000	-	570.000	-	-	-	1.770.000	6.655.103	-
Raffaello Napoleone (1)	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	40.000	10.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Stefano Valerio (2)	Amministratore esecutivo	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	31.200	6.240	-	-	-	-	37.440	88.266	-
Catherine Gérardin Vautrin (3)	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Alessandro Foti (4)	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Robert Kunze-Concewitz (5)	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	6.000	-	-	-	-	31.000	-	-
Laura Zoni (6)	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	26.000	6.240	-	-	-	-	32.240	-	-
Richard Lepeu (7)	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	6.000	-	-	-	-	31.000	-	-
Gary Saage	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Eva Chen	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Vittorio Radice	Amministratore	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Marco Maria Fumagalli	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Patrizia Arienti	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	20.800	-	-	-	-	-	20.800	-	-
Nicoletta Maria Colombo	Sinaco Supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Bonechi	Sinaco Supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità Strategiche		01/01/2016 - 31/12/2016	-	900.000	-	329.137	-	2.368	-	1.231.505	1.056.464	-
Totali				2.443.000	54.480	899.137	-	2.368	-	3.398.985	7.799.833	-

1) Consigliere Napoleone: Compenso partecipazione Comitato per la Remunerazione (dal 29/06/2016) Euro 6.000 + Compenso partecipazione Comitato Controllo e Rischi Euro 4.000

(2) Consigliere Valerio: Compenso partecipazione Comitato per la Remunerazione e Comitato per la Nomina Amministratori Euro 6.000.

(3) Consigliere Gérardin Vautrin: Compenso partecipazione Comitato per la Remunerazione e Comitato per Operazioni con Parti Correlate Euro 6.000 + Compenso partecipazione Comitato Controllo e Rischi Euro 4.000

(4) Consigliere Alessandro Foti: Compenso fisso Euro 25.000 (Consigliere) - Compenso partecipazione Comitato per la Nomina Amministratori e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Euro 6.000 + partecipazione Comitato Controllo e Rischi Euro 4.000

(5) Consigliere Robert Kunze-Concewitz: Compenso partecipazione Comitato per la Remunerazione e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate Euro 6.000

(6) Consigliere Zoni: Compenso partecipazione Comitato per la Nomina Amministratori Euro 6.000

(7) Consigliere Lepeu: Compenso partecipazione Comitato per la Nomina Amministratori Euro 6.000

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	Amministratore Delegato (YNAP S.p.A.)	2015-2025 (16/12/2015)	805.716	32,466	01/04/2018-01/04/2021											805.716	3.245.979	
		2015-2025 (16/12/2015)	805.716	32,466	01/04/2019-01/04/2022												805.716	1.861.240
		2015-2025 (16/12/2015)	805.715	32,466	01/04/2020-02/04/2023												805.715	1.547.884
		Compensi da controllate e collegate																
Totale			2.417.147															
Stefano Valerio Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YNAP S.p.A.)	2015-2025 (29/06/2016)				22.500	23,614	01/04/2018-01/04/2021	98.369	29/06/2016	19,764						22.500	39.579
		2015-2025 (29/06/2016)				22.500	23,614	01/04/2019-01/04/2022	111.268	29/06/2016	19,764						22.500	20.865
		2015-2025 (29/06/2016)				22.500	23,614	01/04/2020-02/04/2023	123.315	29/06/2016	19,764						22.500	16.634
		2015-2025 (29/06/2016)				7.500	23,614	01/04/2019-01/04/2022	37.089	29/06/2016	19,764						7.500	4.521
		2015-2025 (29/06/2016)				7.500	23,614	01/04/2020-02/04/2023	41.105	29/06/2016	19,764						7.500	3.604
		2015-2025 (29/06/2016)				7.500	23,614	01/04/2021-01/04/2024	44.925	29/06/2016	19,764						7.500	3.064
		Compensi da controllate e collegate																
Totale						90.000			456.070								90.000	88.266
Massimiliano Benedetti Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YNAP Corporation)	2007-2012 (13/06/2007)	2.111	59,17	04/12/2011-03/09/2019											2.111	-	
		Compensi da controllate e collegate																
		Totale				2.111												2.111

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	Amministratore (YOOX KK, MISHANG TRADING (SHANGHAI) CO LIMITED) Dirigente strategico (YNAP S.p.A.)	2006-2008 (28/02/2006)	1.550	59,17	04/12/2011-03/09/2019														
			8.450	59,17	04/12/2011-03/09/2019						846	59,17	26,0153				1.550	-	
																		7.604	-
			10.000									846						9.154	-
Totale																			
Martines Luca	Amministratore (YOOX KK ,YOOX ASIA LIMITED)	2003-2005 (04/02/2009)	1.000	106,50	01/07/2011-31/07/2017							1.000	106,5	26,9354					
			40.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021												40.000	124.648	
			40.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022												40.000	58.517	
			40.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023												40.000	39.844	
			13.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022												13.333	12.678	
			13.333	32,466	01/04/2020-02/04/2023												13.333	8.633	
			13.334	32,466	01/04/2021-01/04/2024												13.334	6.160	
			161.000											1.000					160.000
Totale																			
Cavatorta Enrico	Amministratore (YOOX Asia LIMITED, Largentia LIMITED, The Net A Porter Group LIMITED)	2015-2025 (16/12/2015)	133.333	32,466	01/04/2018-01/04/2021												133.333	415.493	
			133.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022											133.333	195.057		
			133.334	32,466	01/04/2020-02/04/2023											133.334	132.814		
			400.000														400.000	743.363	
Totale																			

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	President (YNAP Corporation)																	
Compensi nella società che redige il bilancio																		
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	01/04/2018- 01/04/2021											30.000	93.486	
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											30.000	43.888	
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											30.000	29.883	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											10.000	9.509	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											10.000	6.475	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											10.000	4.620	
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			120.000			-			-							-	120.000	187.860
Evans Adrian	Amministratore (Mister Porter LTD, MR Porter LTD, MR Porter Apothecary LTD, Net A Porter International LTD, The Outnet LTD, The Net A Porter Group Asia Pacific LTD, New King Group Shouke LTD)																	
Compensi nella società che redige il bilancio																		
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2018- 01/04/2021											20.000	62.324	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											20.000	29.259	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											20.000	19.922	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											6.667	6.340	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											6.667	4.317	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											6.666	3.080	
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			80.000			-			-							-	80.000	125.240

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	Presidente (Net A Porter Group LTD) Amministratore (The Net A Porter Group Asia Pacific LTD)																	
Compensi nella società che redige il bilancio																		
		2015-2025 (16/12/2015)	66.667	32,466	01/04/2018- 01/04/2021											66.667	207.748	
		2015-2025 (16/12/2015)	66.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											66.667	97.529	
		2015-2025 (16/12/2015)	66.666	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											66.666	66.406	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											16.667	32.510	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											16.667	16.602	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											16.666	11.845	
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			250.000			-			-							-	250.000	432.640
Mary Ye-Chen (Claire) Chung	Amministratore (The Net A Porter Group China, Mishang Trading (Shanghai) Co LTD)																	
Compensi nella società che redige il bilancio																		
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2018- 01/04/2021											20.000	62.324	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											20.000	29.259	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											20.000	19.922	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											6.667	6.340	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											6.667	4.317	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											6.666	3.080	
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			80.000			-			-							-	80.000	125.240

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	
Montanari Simone Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (Mister Porter LTD, MR Porter LTD, MR Porter Apothecary LTD, Net A Porter International LTD, The Outnet LTD)	2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021											25.000	77.905	
		2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022												25.000	36.573
		2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023												25.000	24.902
		2015-2025 (16/12/2015)	8.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022												8.333	7.924
		2015-2025 (16/12/2015)	8.333	32,466	01/04/2020-02/04/2023												8.333	5.395
		2015-2025 (16/12/2015)	8.334	32,466	01/04/2021-01/04/2024												8.334	3.850
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			100.000			-		-				-			-	100.000	156.550	
Dirigenti Strategici Compensi nella società che redige il bilancio		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	01/04/2018-01/04/2021											50.000	155.810	
		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022											50.000	73.147	
		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023											50.000	49.805	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2019-01/04/2022											16.667	15.849	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2020-02/04/2023											16.667	10.791	
		2015-2025 (16/12/2015)	16.666	32,466	01/04/2021-01/04/2024											16.666	7.699	
Compensi da controllate e collegate																		
Totale			200.000			-		-				-			-	200.000	313.101	

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	
Federico Marchetti	Amministratore Delegato							
Compensi nella Società che redige il bilancio		Compenso Variabile MBO Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015	570.000					
		Compenso Variabile LTI Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015		1.000.000	Approvazione progetto Bilancio 2017		824.000	
Totale			570.000	1.000.000			824.000	
	Dirigenti Strategici							
Compensi nella Società che redige il bilancio			329.137					
Totale			329.137					

(1) Nell'esercizio 2015 erano stati accantonati Euro 800.000; tale valore è stato adeguato nel corso dell'Esercizio al fine di rifletter l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo definito per il 2015.

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 2016.

Nome e cognome	Società partecipata	Modalità di possesso ¹	N° di azioni possedute al 31/12/2015	N° di azioni acquistate ²	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2016
Federico Marchetti	YNAP S.p.A.	diretto	5.164.667	-	-	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
Robert Kunze-Concewitz	YNAP S.p.A.	diretto	-	7.000	-	7.000

(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 31/12/2015	N° di azioni acquistate ²	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2016
3	YNAP S.p.A.	diretto	95.194	43.992	71.992	43.176

(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