



GIGLIO GROUP: APPROVATA LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- **Definiti i criteri di dettaglio della Politica di Remunerazione:**
 - **Piano MBO**
 - **Piano LTI; e**
 - **Piano di Stock Option**
- **Dato mandato a convocare l'assemblea degli azionisti per l'approvazione del Piano di Stock Option e l'aumento di capitale a servizio dello stesso.**

Milano, 3 settembre 2018. Il Consiglio di Amministrazione, **Giglio Group S.p.A. (Ticker GGTV)** (“**Giglio Group**” o la “**Società**”), prima Società di *e-commerce* 4.0 quotata sul mercato STAR di Borsa Italiana su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e in ottemperanza agli impegni assunti verso Borsa Italiana in seguito alla quotazione sul mercato MTA – segmento STAR - in data odierna ha approvato la propria Politica di Remunerazione.

Nell’assunzione delle proprie determinazioni il Consiglio ha tenuto conto delle decisioni dallo stesso assunte con delibera del 26 ottobre 2017 circa i criteri di dettaglio a cui la Società avrebbe dovuto attenersi nella definizione della politica di remunerazione. Al fine di disegnare un sistema coerente con il nuovo assetto organizzativo, il Consiglio ha aggiornato gli stessi criteri adeguandoli alla mutata struttura organizzativa del Gruppo.

La nuova Politica di Remunerazione è stata definita a seguito di una valutazione del quadro normativo di riferimento e dei principi enucleati nel Codice di Autodisciplina perseguendo le seguenti finalità:

- attrarre, trattenere e motivare un team manageriale dotato di elevate qualità professionali;
- assicurare un’adeguata definizione delle performance;
- allineare gli interessi manageriali alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Il punto focale della Politica di Remunerazione è individuato nella stretta correlazione tra retribuzione e performance, con particolare attenzione alla retribuzione variabile dipendente dal raggiungimento degli obiettivi professionali individuali prefissati.

Le caratteristiche principali della Politica di Remunerazione che è stata approvata sono:

- un adeguato bilanciamento tra componente fissa e componente variabile;

- previsione di una componente fissa sufficiente a retribuire l'amministratore/dirigente qualora non raggiungesse gli obiettivi necessari per accedere alla remunerazione variabile;
- una componente variabile suddivisa tra raggiungimento di obiettivi di breve termine e di medio-lungo termine;
- limiti massimi per la componente variabile erogabile;
- predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance.

La Politica di Remunerazione delinea per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche le seguenti componenti di remunerazione:

- una componente fissa definita in modo congruo rispetto alle deleghe e alle particolari cariche assunte;
- una componente variabile, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi di breve periodo (MBO); una componente variabile, di importo massimo prestabilito, legata a obiettivi di medio-lungo periodo (LTI); e un piano di stock option.

In particolare, la remunerazione variabile di breve periodo (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi quantitativi annuali predefiniti correlati a indici di performance sia a livello consolidato di Gruppo, sia a livello individuale di business o di funzioni centrali. Tale componente viene erogata annualmente successivamente all'approvazione del progetto di bilancio annuale di riferimento da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Per quanto riguarda la componente variabile di medio-lungo periodo (LTI), la Politica di Remunerazione prevede l'introduzione di un sistema di incentivazione basato sul raggiungimento di predeterminati obiettivi nell'arco del triennio rispetto al piano industriale 2017-2019 (il "Piano LTI"). Al fine di dare attuazione a tale previsione della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data odierna, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, il regolamento di attuazione del Piano LTI, definendo gli obiettivi del Piano LTI, i diversi indicatori economici sulla base dei quali saranno misurati gli obiettivi di performance, il funzionamento del bonus pool e i meccanismi di distribuzione e limitazione dello stesso, individuando anche i soggetti beneficiari dello stesso, le soglie di performance, gli obiettivi di performance individuali, gli incentivi individuali massimi nonché le modalità di calcolo degli incentivi stessi. Si precisa che l'ammontare massimo degli incentivi attribuibili per il triennio 2018-2020 ai sensi del Piano LTI è pari, complessivamente, ad Euro 399.000.

Quale ulteriore strumento di remunerazione variabile di medio-lungo periodo, la Politica di Remunerazione individua l'adozione di un piano di stock option che preveda l'assegnazione a titolo gratuito ai beneficiari di opzioni che consentono la successiva sottoscrizione di azioni ordinarie della Società, a fronte del pagamento alla Società di un prezzo di esercizio previamente definito (il "Piano di Stock Option").

In attuazione della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data odierna, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Collegio Sindacale, il Piano di Stock Option da sottoporsi all'approvazione dell'assemblea degli azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. 58/1998. Il Piano di Stock Option sarà riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche che verranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni. In forza del Piano di Stock Option saranno emesse un numero massimo di 690.000 opzioni, che saranno assegnate gratuitamente ai beneficiari al raggiungimento di determinati obiettivi di performance e che conferiranno a ciascuno di essi il diritto di sottoscrivere una azione ordinaria della Società per ogni opzione assegnata.

Il documento informativo concernente le caratteristiche del Piano di Stock Option sarà reso pubblico nei termini di legge prima dell'assemblea chiamata ad approvare il suddetto piano. Le decisioni inerenti all'attuazione del Piano di Stock Option saranno rese pubbliche ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Il Consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Presidente di convocare l'assemblea degli azionisti per l'approvazione del Piano di Stock Option e per deliberare sulla proposta di attribuzione al Consiglio di Amministrazione, per il periodo di cinque anni dalla data della delibera assembleare, della facoltà di aumentare a pagamento il capitale sociale, ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, in via scindibile, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, comma 8 e - per quanto occorrer possa - comma 5, del Codice Civile, per un importo massimo di Euro 138.000, mediante emissione, anche in più tranches, di massime n. 690.000 azioni ordinarie prive del valore nominale, al servizio esclusivo del Piano di Stock Option, e conseguente modifica dell'articolo 6 dello statuto Sociale.

L'avviso di convocazione dell'assemblea degli azionisti e la documentazione informativa a supporto della stessa sarà messa a disposizione nei modi e nei tempi richiesti dalla normativa vigente.

Si informano gli azionisti e il mercato che la Politica di Remunerazione è a disposizione per la consultazione sul sito della società www.giglio.org.

Informazioni su Giglio Group:

Fondata da Alessandro Giglio nel 2003 e quotata dal 20 marzo 2018 sul mercato MTA-STAR di Borsa Italiana, Giglio Group è una società e-commerce 4.0 rivolta principalmente ai Millenials. Il gruppo è leader nel settore del broadcast radio televisivo, ha sviluppato soluzioni digitali all'avanguardia e rappresenta, nel fashion online, un market place digitale a livello globale, approvvigionando i quaranta principali digital retailer del mondo. Giglio Group produce, inoltre, contenuti multimediali che vengono trasmessi, attraverso accordi con operatori e in larga parte attraverso una infrastruttura proprietaria di trasmissioni via fibra e satellite costituita dalla divisione M-Three Satcom, in 92 paesi, 5 continenti ed in sei lingue attraverso i propri canali televisivi (Nautical Channel, Giglio TV, ibox65 e ibox68, Class TV Moda), visibili su tutti i dispositivi televisivi, digitali, web e mobile. Nel 2016 il Gruppo ha lanciato il proprio modello di e-commerce 4.0: l'utente "vede e compra" cliccando sul proprio smartphone/tablet o scattando una fotografia del prodotto che sta guardando in tv, per una rivoluzionaria esperienza d'acquisto. Giglio Group ha sede a Milano, Roma, New York (Giglio USA) e Shanghai (Giglio Shanghai).

Ufficio stampa:

Spriano Communication&Partners

Matteo Russo e Cristina Tronconi

02/ 83424010 mob. 347/9834881

mrusso@sprianocommunication.com;

ctronconi@sprianocommunication.com;

www.sprianocommunication.com

@SprianoComm

Investor Relations:

Carlo Frigato Investor Relations Officer

Francesca Cocco Investor Relations

ir@giglio.org

(+39)0283974207

Fine Comunicato n.20076-62

Numero di Pagine: 6