

YOOX  
NET-A-PORTER  
GROUP

Relazione sulla remunerazione 2017

(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](http://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
<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. 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
<b>SEZIONE SECONDA .....</b>	<b>pag. 14</b>
<b>Prima parte .....</b>	<b>pag. 15</b>
REMUNERAZIONE 2017 DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	pag. 15
REMUNERAZIONE 2017 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO .....	pag. 15
REMUNERAZIONE 2017 DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI .....	pag. 16
REMUNERAZIONE 2017 DEI SINDACI .....	pag. 16
REMUNERAZIONE 2017 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 2017	
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. 25
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. 26</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 2017 .....	
	pag. 26

## 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 7 febbraio 2018 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 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 sarà corrisposto successivamente al termine del periodo 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 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, non vi sono state variazioni.

### 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 45% 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 controllo<sup>1</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 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

<sup>1</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.

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](http://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 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 (2017) 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 2017 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 2017 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, la Società:

- a) ha corrisposto un compenso fisso annuale di Euro 1.200.000. Il compenso fisso è pari al 41% della retribuzione complessiva;
- b) ha corrisposto un compenso variabile di breve periodo pari a Euro 600.000 previsti a titolo di compenso variabile annuale per l'Esercizio, pari al 21% della retribuzione complessiva;
- c) ha accantonato, tenuto conto anche degli accantonamenti degli esercizi precedenti, un compenso variabile di lungo periodo di Euro 1.032.000. Tale compenso, assieme agli importi già accantonati negli esercizi precedenti, verrà erogato alla fine del mandato visto il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Consiglio, coerentemente con quanto indicato nella Sezione Prima, Paragrafo 2.

Nel corso dell'Esercizio, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha corrisposto all'Amministratore Delegato un compenso in denaro aggiuntivo e straordinario di Euro 80.000 pari a circa il 3% della retribuzione complessiva, in considerazione del fondamentale ruolo svolto dal medesimo nell'operazione finalizzata alla sottoscrizione dell'accordo di *joint venture* con Symphony Investments, società controllata da Mohamed Alabbar, per lo sviluppo di una *partnership* nel settore del *luxury e-commerce* in grado di cogliere l'enorme potenziale di crescita rappresentato dal Medio Oriente.

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

#### REMUNERAZIONE 2017 DEGLI ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha corrisposto a un Amministratore esecutivo un compenso in denaro aggiuntivo e straordinario di Euro 40.000, in considerazione del ruolo svolto dal medesimo nell'operazione finalizzata alla sottoscrizione dell'accordo di *joint venture* con Symphony Investments, società controllata da Mohamed Alabbar, per lo sviluppo di una *partnership* nel settore del *luxury e-commerce* in grado di cogliere l'enorme potenziale di crescita rappresentato dal Medio Oriente.

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.

#### REMUNERAZIONE 2017 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 2017 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'Esercizio è costituita da un compenso fisso, un compenso variabile e da benefici non monetari.

Nel corso dell'Esercizio il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Collegio Sindacale, ha corrisposto a un Dirigente con responsabilità strategiche un compenso in denaro aggiuntivo e straordinario di Euro 40.000, in considerazione del ruolo svolto dal medesimo nell'operazione finalizzata alla sottoscrizione dell'accordo di *joint venture* con Symphony Investments, società controllata da Mohamed Alabbar, per lo sviluppo di una *partnership* nel settore del *luxury e-commerce* in grado di cogliere l'enorme potenziale di crescita rappresentato dal Medio Oriente.

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.



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 2017.

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		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Compensi variabili non equity	Compensi variabili non equity					
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federico Marchetti	Amministratore esecutivo	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	1.200.000	-	680.000	-	-	-	1.880.000	6.636.919	-
Raffaello Napoleone (1)	Presidente Consiglio di Amministrazione	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	40.000	10.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Stefano Valerio)	Amministratore esecutivo	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	31.200	-	41.600	-	-	-	72.800	174.146	-
Catherine Gérardin Vautrin (2)	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Alessandro Foti (3)	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	10.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Robert Kunze-Concewitz (4)	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	6.000	-	-	-	-	31.000	-	-
Laura Zoni (5)	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	26.000	6.240	-	-	-	-	32.240	-	-
Richard Lepeu (6)	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	6.000	-	-	-	-	31.000	-	-
Gary Saage (7)	Amministratore	01/01/2017 - 21/04/2017	2017	7.603	-	-	-	-	-	7.603	-	-
Eva Chen	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Vittorio Radice	Amministratore	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Cedric Bossert (8)	Amministratore	21/04/2017 - 31/12/2017	2017	17.397	-	-	-	-	-	17.397	-	-
Marco Maria Fumagalli	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Patrizia Arienti	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	20.080	-	-	-	-	-	20.080	-	-
Nicoletta Maria Colombo	Sinaco Supplente	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Bonechi	Sinaco Supplente	01/01/2017 - 31/12/2017	2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità Strategiche		01/01/2017 - 31/12/2017	-	920.000	-	337.594	-	2.368	0	1.259.962	1.453.790	-
<b>Totali</b>				<b>2.462.280</b>	<b>48.240</b>	<b>1.059.194</b>	<b>-</b>	<b>2.368</b>	<b>0</b>	<b>3.572.082</b>	<b>8.264.855</b>	

1) Consigliere Raffaello Napoleone: Compenso partecipazione Comitato per la Remunerazione Euro 6.000 + Compenso partecipazione Comitato Controllo e Rischi Euro 4.000

(2) Consigliere Catherine 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

(3) 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 + Compenso partecipazione Comitato Controllo e Rischi Euro 4.000

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

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

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

(7) Il Consigliere Gary Saage in data 24 febbraio 2017 ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore della Società, con efficacia a far data dall'Assemblea degli Azionisti del successivo 21 aprile 2017

(8) Il Consigliere Cedric Bossert è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2017 a seguito delle dimissioni del Consigliere Gary Saage.

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 (YNAP S.p.A.)																	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		2015-2025 (16/12/2015)	805.716	32,466	07/03/2018-07/03/2021											805.716	3.237.110	
		2015-2025 (16/12/2015)	805.716	32,466	01/04/2019-01/04/2022											805.716	1.856.155	
		2015-2025 (16/12/2015)	805.715	32,466	01/04/2020-02/04/2023											805.715	1.543.655	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>2.417.147</b>													<b>-</b>	<b>2.417.147</b>	<b>6.636.919</b>
Stefano Valerio	Amministratore (YNAP S.p.A. e YNAP Middle East Holding Ltd)																	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		2015-2025 (29/06/2016)	22.500	23,614	07/03/2018-07/03/2021											22.500	78.087	
		2015-2025 (29/06/2016)	22.500	23,614	01/04/2019-01/04/2022											22.500	41.166	
		2015-2025 (29/06/2016)	22.500	23,614	01/04/2020-02/04/2023											22.500	32.818	
		2015-2025 (29/06/2016)	7.500	23,614	01/04/2019-01/04/2022											7.500	8.919	
		2015-2025 (29/06/2016)	7.500	23,614	01/04/2020-02/04/2023											7.500	7.110	
		2015-2025 (29/06/2016)	7.500	23,614	01/04/2021-01/04/2024											7.500	6.045	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>90.000</b>													<b>-</b>	<b>90.000</b>	<b>174.146</b>
Massimiliano Benedetti	Amministratore (YNAP 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							1.149	59,17	30,62		962	-	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>2.111</b>									<b>1.149</b>			<b>-</b>	<b>962</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 <b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	Amministratore (YOOX KK, MISHANG TRADING (SHANGHAI) CO LIMITED)	2006-2008 (28/02/2006)	1.550	59,17	04/12/2011-03/09/2019													
		2007-2012 (13/06/2007)	7.604	59,17	04/12/2011-03/09/2019						1.442	59,17	26,0153				1.550	-
		<b>Compensi da controllate e collegate</b>															6.162	-
<b>Totale</b>			<b>9.154</b>										<b>1.442</b>			<b>-</b>	<b>7.712</b>	<b>-</b>
Martines Luca <b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	Amministratore (YOOX KK, YOOX ASIA LIMITED)	2015-2025 (16/12/2015)	40.000	32,466	07/03/2018-07/03/2021											40.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	40.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022											40.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	40.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023											40.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	13.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022											13.333	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	13.333	32,466	01/04/2020-02/04/2023											13.333	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	13.334	32,466	01/04/2021-01/04/2024											13.334	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>160.000</b>													<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Cavatorta Enrico <b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	Amministratore (Largenta Ltd e The Net A Porter Group Ltd)	2015-2025 (16/12/2015)	133.333	32,466	07/03/2018-07/03/2021												133.333	608.364
		2015-2025 (16/12/2015)	133.333	32,466	01/04/2019-01/04/2022												133.333	282.548
		2015-2025 (16/12/2015)	133.334	32,466	01/04/2020-02/04/2023												133.334	192.386
		<b>Compensi da controllate e collegate</b>																
<b>Totale</b>			<b>400.000</b>														<b>400.000</b>	<b>1.083.299</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	Presidente (YNAP Corporation)																	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																		
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	07/03/2018- 07/03/2021											30.000	136.882	
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											30.000	63.574	
		2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											30.000	43.287	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											10.000	13.774	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											10.000	9.379	
		2015-2025 (16/12/2015)	10.000	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											10.000	6.692	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>120.000</b>													<b>-</b>	<b>120.000</b>	<b>273.587</b>
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)																	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																		
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	07/03/2018- 07/03/2021											20.000	-	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											20.000	-	
		2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											20.000	-	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											6.667	-	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											6.667	-	
		2015-2025 (16/12/2015)	6.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024											6.666	-	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																		
<b>Totale</b>			<b>80.000</b>													<b>-</b>	<b>80.000</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	
Loehnis Alison  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (Net A Porter Group Ltd e The Net A Porter Group Asia Pacific Ltd)	2015-2025 (16/12/2015)	66.667	32,466	07/03/2018- 07/03/2021											66.667	304.185	
			66.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022												66.667	141.275
			66.666	32,466	01/04/2020- 02/04/2023												66.666	96.192
			16.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022												16.667	47.092
			16.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023												16.667	24.049
			16.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024												16.666	17.158
Compensi da controllate e collegate																		
<b>Totale</b>			<b>250.000</b>			-		-							-	<b>250.000</b>	<b>629.950</b>	
Mary Ye-Chen (Claire) Chung  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (The Net-A-Porter Group China Ltd e Mishang Trading (Shanghai) Co Ltd)	2015-2025 (16/12/2015)	20.000	32,466	07/03/2018- 07/03/2021											20.000	91.255	
			20.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022												20.000	42.382
			20.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023												20.000	28.858
			6.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022												6.667	9.183
			6.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023												6.667	6.253
			6.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024												6.666	4.461
Compensi da controllate e collegate																		
<b>Totale</b>			<b>80.000</b>			-		-							-	<b>80.000</b>	<b>182.392</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
Montanari Simone	Amministratore (Mister Porter LTD, MR Porter LTD, MR Porter Apothecary LTD, Net A Porter International LTD, The Outnet LTD)																
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	07/03/2018- 07/03/2021										25.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022										25.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	25.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023										25.000	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	8.333	32,466	01/04/2019- 01/04/2022										8.333	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	8.333	32,466	01/04/2020- 02/04/2023										8.333	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	8.334	32,466	01/04/2021- 01/04/2024										8.334	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			<b>100.000</b>			-			-						<b>100.000</b>	-	-
Dirigenti Strategici																	
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																	
		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	07/03/2018- 07/03/2021											50.000	228.137
		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	01/04/2019- 01/04/2022											50.000	105.956
		2015-2025 (16/12/2015)	50.000	32,466	01/04/2020- 02/04/2023											50.000	72.144
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2019- 01/04/2022										16.667	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	16.667	32,466	01/04/2020- 02/04/2023										16.667	-	-
		2015-2025 (16/12/2015)	16.666	32,466	01/04/2021- 01/04/2024										16.666	-	-
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			<b>200.000</b>			-			-						<b>50.000</b>	<b>150.000</b>	<b>406.237</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	
Marco Guida	Amministratore (YNAP Middle East Holding Ltd, Mister Porter Ltd, MR Porter Ltd, MR Porter Apothecary Ltd, TheOutnet Ltd, The Net-A-Porter Group Asia pacific Ltd, New King Group BVI Ltd e Shouke Ltd)	2015-2025 (09/11/2016)	8.000	26,969	01/04/2019-01/04/2022											8.000	15.779	
			8.000	26,969	01/04/2020-02/04/2023												8.000	9.932
			8.000	26,969	01/04/2019-01/04/2022												8.000	6.778
			2.666	26,969	01/04/2020-02/04/2023												2.666	2.151
			2.667	26,969	01/04/2021-01/04/2024												2.667	1.469
			2.667	26,969	01/04/2022-01/04/2025												2.667	1.048
			<b>Compensi da controllate e collegate</b>															
<b>Totale</b>			<b>32.000</b>			-		-							-	<b>32.000</b>	<b>37.157</b>	
Silvia Scagnelli	Amministratore (E-LUX Middle East Holding Ltd)	2015-2025 (16/12/2015)	30.000	32,466	07/03/2018-07/03/2021											30.000	136.882	
			30.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022											30.000	63.574	
			30.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023											30.000	43.287	
			10.000	32,466	01/04/2019-01/04/2022											10.000	13.774	
			10.000	32,466	01/04/2020-02/04/2023											10.000	9.379	
			10.000	32,466	01/04/2021-01/04/2024											10.000	6.692	
			<b>Compensi da controllate e collegate</b>															
<b>Totale</b>			<b>120.000</b>			-		-							-	<b>120.000</b>	<b>273.587</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
Hosein Moghaddas  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (E-LUX Middle East Holding Ltd e YNAP Middle East General Trading LLC)	2015-2025 (09/11/2016)				8.000	24,644	01/04/2019-01/04/2022	39.893	21/06/2017	23,249					8.000	8.898
		2015-2025 (09/11/2016)				8.000	24,644	01/04/2020-02/04/2023	36.087	21/06/2017	23,249					8.000	5.146
		2015-2025 (09/11/2016)				8.000	24,644	01/04/2021-01/04/2024	32.170	21/06/2017	23,249					8.000	3.374
		2015-2025 (09/11/2016)				2.667	24,644	01/04/2020-02/04/2022	12.031	21/06/2017	23,249					2.667	1.115
		2015-2025 (09/11/2016)				2.667	24,644	01/04/2021-01/04/2023	10.725	21/06/2017	23,249					2.667	731
		2015-2025 (09/11/2016)				2.666	24,644	01/04/2022-01/04/2024	9.460	21/06/2017	23,249					2.666	510
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																	
<b>Totale</b>			-			<b>32.000</b>			<b>140.366</b>					-	<b>32.000</b>	<b>19.775</b>	
Alessandra Rossi  Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore (YOOX Asia Ltd e NAP Middle East Holding Ltd)	2015-2025 (08/11/2017)				53.333	28,964	01/04/2020-02/04/2022	244.564	18/12/2017	31,120					53.333	2.856
		2015-2025 (08/11/2017)				53.333	28,964	01/04/2021-01/04/2023	223.371	18/12/2017	31,120					53.333	1.815
		2015-2025 (08/11/2017)				53.334	28,964	01/04/2012-01/04/2024	200.452	18/12/2017	31,120					53.334	1.249
		<b>Compensi da controllate e collegate</b>															
<b>Totale</b>			-			<b>160.000</b>			<b>668.386</b>					-	<b>160.000</b>	<b>5.919</b>	



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								
<b>Compensi nella Società che redige il bilancio</b>									80.000
		Compenso Variabile MBO Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015	600.000						
		Compenso Variabile LTI Delibere CDA 11 Maggio 2015 e 11 Novembre 2015		1.032.000	Approvazione progetto Bilancio 2017			1.824.000	
<b>Totale</b>			<b>600.000</b>	<b>1.032.000</b>				<b>1.824.000</b>	<b>80.000</b>
Stefano Valerio	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione								
<b>Compensi nella Società che redige il bilancio</b>									41.600
<b>Totale</b>									<b>41.600</b>
Dirigenti Strategici									
<b>Compensi nella Società che redige il bilancio</b>			297.594	262.730					40.000
<b>Totale</b>			<b>297.594</b>	<b>262.730</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 2017.

Nome e cognome	Società partecipata	Modalità di possesso <sup>1</sup>	N° di azioni possedute al 31/12/2016	N° di azioni acquistate <sup>2</sup>	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2017
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
Vittorio Radice	YNAP S.p.A.	diretto	-	10.000	-	10.000

(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 <sup>1</sup>	N° di azioni possedute al 31/12/2016	N° di azioni acquistate <sup>2</sup>	N° di azioni vendute	N° di azioni possedute al 31/12/2017
3	YNAP S.p.A.	diretto	67.194	74.984	74.984	67.194

(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