

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

DADA S.p.A.

28 Aprile 2016 ore 16:00 1° convocazione

29 Aprile 2016 ore 16:00 2° convocazione

**RELAZIONE SULLE PROPOSTE DI DELIBERA RELATIVE AL TERZO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA: " Politica in materia di remunerazioni ai sensi dell'art. 123 ter del
d.lgs. 58/98; deliberazioni inerenti e conseguenti"**

Sede Legale: Viale della Giovine Italia 17 - Firenze
Capitale Sociale: Euro 2.835.611,73i.v.
Registro Imprese di Firenze nr. 04628270482 - REA 467460
Codice Fiscale/P.IVA 04628270482
Sito Internet: www.dada.eu

Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla Remunerazione è redatta ai sensi dell'art. 123 ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ed ai sensi dell'art. 84 quater del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n.ro 11971 ed in conformità all'allegato 3A, Schema 7-bis e 7 ter del Regolamento medesimo così come modificato dalla delibera Consob 18214 del 9/05/2012.

E' stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2016 ed è articolata nelle seguenti due sezioni:

SEZIONE I

Questa sezione illustra la politica della Società in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Direttori Generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche della società Dada S.p.A. (di seguito la "Società"). Le indicazioni e le scelte di politica remunerativa di seguito espresse debbono considerarsi quali linee guida per la politica remunerativa della Società per l'esercizio 2016. La politica sulla remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 8 novembre 2010.

Si segnala altresì che, al fine di una corretta esposizione delle relative informazioni, si seguirà la struttura dei paragrafi e dei titoli degli stessi così come contenuta nel predetto schema 7 bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n.ro 11971 e come modificato dalla delibera Consob n.ro 18214 del 9/05/2012.

a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

Gli organi della Società coinvolti nella predisposizione della politica delle remunerazioni sono il Comitato per le Remunerazioni, che propone quindi al Consiglio di Amministrazione della Società la politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi nonché dirigenti con responsabilità strategiche. Lo stesso Comitato formula al Consiglio proposte circa la remunerazione degli altri Amministratori non esecutivi, concretamente individuandola all'interno della determinazione complessiva individuata dall'Assemblea dei Soci, qualora non vi abbia già provveduto quest'ultima.

Con cadenza annuale gli Amministratori presentano la relazione sulla remunerazione all'Assemblea degli azionisti.

Preme segnalare che nel corso dell'esercizio 2011 il Comitato per le Remunerazioni ha predisposto la proposta al Consiglio di Amministrazione di Dada S.p.A. in merito all'adozione dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (di seguito il "Codice") e quest'ultimo l'ha approvata. Le predette linee guida hanno costituito la struttura fondamentale anche della presente Relazione.

In particolare si segnala che l'art. 6 del Codice di Autodisciplina è stato in larga parte adottato dalla Società anche con riguardo alle modifiche ad esso apportate nel luglio 2014, salvo che per le parti e con le motivazioni che saranno di seguito esposte.

In applicazione della disciplina dell'art. 6 così adottata e del dettato dell'art. 123 ter del TUF, a seguito delle decisioni assunte nella propria riunione dell'8 marzo 2016 il Comitato per le Remunerazioni ha presentato al Consiglio della Società una propria proposta in merito alla presente Relazione, che è stata fatta propria dal Consiglio di Amministrazione di Dada S.p.A. in occasione della sua riunione del 14 marzo 2016.

La presente relazione verrà presentata all'Assemblea, che approverà il bilancio chiuso al 31 dicembre 2015 della Società, per un suo parere circa la stessa. L'Assemblea sarà chiamata difatti a deliberare sulla prima sezione della presente Relazione. La deliberazione non è vincolante. L'esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'articolo 125-quater, comma 2.

Per quanto concerne gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione di tale politica questi sono individuati nel Comitato per le Remunerazioni e nel Consiglio stesso, con compiti di implementazione e verifica dell'applicazione di tale politica, e nelle funzioni interne alla Società individuate nella Direzione del Personale e Organizzazione e nella funzione di Controllo di Gestione (che offrono

entrambe assistenza al Comitato per le Nomine e Remunerazioni ed al Consiglio in fase istruttoria e, con riguardo alla sola Direzione del Personale e Organizzazione, assistenza in fase esecutiva).

Si ricorda, infine, in linea generale, che spetta agli organi di controllo, ai sensi dell'art. 149, comma 1, lettera c-bis) del Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 58/98), la vigilanza sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento cui la Società aderisce e quindi anche di quelle in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

b) L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di un altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione fra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento.

L'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 ha rinnovato gli organi sociali in scadenza e successivamente il Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2015 ha eletto i comitati al suo interno. In tale sede il Consiglio ha quindi ricostituito il Comitato per le Remunerazioni, conferendogli anche le competenze del Comitato per le Nomine. Sul punto il Consiglio ebbe a segnalare che, pur avendo in passato la Società ritenuto di non costituire un Comitato per le Nomine, vista la sempre più pressante raccomandazione in tal senso contenuta nel Codice di Autodisciplina, ha infine ritenuto di procedere in tal senso. Il suddetto Comitato per le Nomine e Remunerazioni (di seguito anche come il "Comitato") è composto da Amministratori non esecutivi della Società, di cui la maggioranza Amministratori Indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina, e tra questi ultimi è stato scelto il Presidente. Infatti i membri del Comitato menzionato sono Barbara Adami Lami (Amministrazione Indipendente, nominato Presidente), Sofia Maroudia (Amministratore Indipendente) e Maurizio Mongardi.

Ai sensi del principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, almeno un componente del comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di amministrazione al momento della nomina; all'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha compiuto una analisi e valutato in capo a tutti e tre i membri del Comitato sopra indicati la sussistenza delle descritte competenze.

Per quanto riguarda le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato, queste sono indicate nel Regolamento del Comitato stesso, ovvero il Comitato :

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- 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;

Il Comitato ha inoltre facoltà di chiedere visibilità circa la prima linea di management del Gruppo e circa la sua struttura di compensation, così come potrà avere analoghe informazioni circa eventuali altre figure chiave individuate dagli organi delegati della Società, ferma restando la responsabilità degli amministratori esecutivi della Società in merito alla gestione ed agli interventi di politica remunerativa su queste figure.

Il Comitato, con riguardo alle sue funzioni riguardanti le nomine, ha inoltre le seguenti funzioni propositive nei confronti del Consiglio:

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui agli artt. 1.C.3 e 1.C.4 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;
- proporre al Consiglio di amministrazione candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori Indipendenti.

Nel caso in cui il consiglio di amministrazione decida di adottare un piano per la successione degli Amministratori esecutivi della Società, l'istruttoria sulla predisposizione del predetto piano è effettuata dal Comitato.

Nello svolgimento delle funzioni di cui sopra il Comitato, con particolare riferimento all'utilizzo delle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, presenta al Consiglio le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, e in particolare formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea dei soci su proposta del Consiglio medesimo.

Nel corso dell'esercizio 2015 il Comitato per le remunerazioni ha quindi presentato al Consiglio alcune proposte di politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, con particolari incarichi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, a titolo esemplificativo sia con riguardo alla consuntivazione dell'MBO (Management By Objectives, sopra e di seguito "MBO") 2014 che alla definizione dell'MBO 2015, ha esaminato ed esteso ai due dirigenti con responsabilità strategiche della Società il progetto di welfare aziendale, ovvero un sistema di flexible benefit aperto ai dipendenti che fa leva sulla normativa dell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte dei Redditi (TUIR), per il biennio 2015-2016, per un valore individuale non superiore a 7.000 euro lordi annui, ha elaborato la propria proposta al Consiglio con riguardo alla Relazione sulla remunerazioni di cui all'art. 123 ter del TUF, così come ha proposto al Consiglio per la sua approvazione la bozza del nuovo regolamento interno a seguito della nomina del Comitato per le Nomine insieme alle competenze di quello per le Remunerazioni. Ha inoltre esaminato e elaborato la proposta, poi approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, di distribuzione dell'emolumento complessivo deliberato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2015 per tutti gli Amministratori. Infine ha espresso un parere positivo, per i profili di propria competenza, sulla candidatura dei signori Youssef Mohamed Salah Abdesalam Bassem e di Fadi Zafer Boulos Antaki quali candidati alla carica di Amministratore in sostituzione degli amministratori che si sono dimessi nel corso dell'esercizio, Antonio Converti e Khaled Bichara.

Quanto alle modalità di funzionamento del Comitato, il Presidente del Comitato, o in sua assenza il membro più anziano, convoca e presiede le riunioni. Le riunioni del Comitato sono verbalizzate.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni mediante avviso di convocazione inviato anche via fax o mail, su incarico del Presidente del Comitato, dal Responsabile della Funzione Legale della Società, di regola almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero un giorno prima in caso di particolare urgenza.

La durata media delle riunioni del Comitato per le Remunerazioni è di circa 40 minuti. L'Amministratore o il Dirigente con responsabilità strategiche, in parziale deroga interpretativa del dettato dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina nella sua attuale versione, può prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono elaborate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, al fine di fornire eventuali informazioni e delucidazioni in merito alle stesse, purché si allontanano dalla riunione al momento in cui viene discusso e successivamente deliberato in merito alle specifiche proposte che lo riguardano e per il tempo necessario alla discussione ed all'assunzione delle relative delibere. In fase di adozione del dettato del Codice di Autodisciplina non si è difatti ritenuto opportuno privare il Comitato delle competenze e delle informazioni in possesso degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e ciò anche alla luce del dettato del Codice stesso che altrove prevede che per la determinazione della politica per la remunerazione degli Amministratori il Comitato si avvalga delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati stessi.

Il Comitato può chiedere al Consiglio di Amministrazione l'autorizzazione a ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni. Nel corso del 2013 il Comitato si è avvalso di analisi effettuate da un esperto terzo indipendente, la Towers Watson (società di consulenza leader mondiale nell'ambito di Executive compensation che già fu coinvolta dal Comitato nel 2008) per un

lavoro di benchmarking relativo alle compensation delle due figure apicali della Società. Alle riunioni del Comitato è sempre invitato l'intero Collegio Sindacale, che ha quasi sempre partecipato alle riunioni con almeno un suo membro.

Il Comitato, qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Ai membri del Comitato, oltre al gettone di presenza ed al compenso fisso annuale di cui si dirà meglio in seguito, spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio e il Consiglio di Amministrazione potrà attribuire agli stessi ulteriori compensi.

c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Il Comitato non si è avvalso di esperti indipendenti nella predisposizione della presente politica delle remunerazioni, anche se nel 2013 (come meglio descritto nel paragrafo b) sopra) e in passati esercizi è ricorso a esperti indipendenti per taluni specifici aspetti, quali l'individuazione di un benchmark per le decisioni inerenti la politica remunerativa del top management della Società.

d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;

La remunerazione degli amministratori esecutivi, con particolari incarichi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

La politica delle remunerazioni è inoltre definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo della Società. A tal fine per gli amministratori che sono destinatari di deleghe gestionali o che svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance preventivamente determinati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più Comitati, ma non prevede componenti variabili della retribuzione e non è collegata ai risultati economici della Società.

La Società, in considerazione del proprio mercato di riferimento, degli obiettivi dalla stessa perseguiti e considerato il dettato del Codice, ritiene che la politica remunerativa adottata per l'esercizio 2016 non si discosti significativamente dai medesimi principi e criteri applicativi che hanno guidato la politica retributiva dell'esercizio 2015.

e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;

In particolare per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una remunerazione che ricomprenda una componente fissa e una variabile.

Qui di seguito alcune caratteristiche della componente fissa e variabile della remunerazione:

a) si ritiene che la componente fissa e la componente variabile debbano essere adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;

b) debbono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;

c) si ritiene che la componente fissa debba essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance determinati dal Consiglio di amministrazione;

d) gli obiettivi di performance devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Il perseguimento di quest'ultima finalità è prevalentemente garantito dai piani di remunerazione basati su azioni.

Il peso percentuale delle componenti fisse e variabili della remunerazione nell'ambito della retribuzione complessiva relativa all'esercizio 2016 sarà sostanzialmente allineato, salvo eccezionalità e straordinarietà, al rapporto tra le due componenti come emergente dai dati relativi all'esercizio 2015 descritto nella seconda sezione con riguardo agli attuali amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, Dr. i Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo periodo, si segnala che il Comitato, sempre nell'ambito del proprio compito di valutare l'adeguatezza e coerenza complessiva della politica di remunerazione, ha avviato sul finire del 2013 una analisi circa gli eventuali strumenti più idonei a garantire un effettivo allineamento di lungo termine dell'interesse di tutti gli stakeholders della Società. In data 18 marzo 2014 il Comitato per le remunerazioni ha quindi proposto di portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2014 un nuovo piano di stock option riferito agli esercizi 2014-2016, che è stato quindi approvato dal Consiglio del 19 marzo 2014 e portato da quest'ultimo alla definitiva approvazione dell'Assemblea del 24 aprile 2014. Per quanto riguarda gli obiettivi di performance legati alla componente azionaria del piano di remunerazione, questi sono meglio indicati nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114 bis del TUF e riguardante il nuovo piano di stock option 2014-2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2014, e sono, in sintesi, concretamente individuati nella partecipazione con successo da parte del beneficiario all'ultimo degli MBO del periodo di riferimento del Piano 2014-2016, e quindi all'MBO relativo all'esercizio 2016, e inoltre nella partecipazione con successo ad almeno uno degli MBO relativi all'esercizio 2014 o 2015. In particolare, si riterrà che un beneficiario abbia partecipato con successo ad uno o più dei suddetti MBO rilevanti ai fini del verificarsi della performance condition del Piano 2014-2016 solo qualora sia stato superato almeno un cancello per l'esercizio rilevante e quindi sia stato erogata a suo favore, almeno in parte, la parte variabile della sua remunerazione per quell'esercizio.

Tale indicatore di performance è stato individuato come significativo per misurare l'effettiva efficienza dell'operato dei beneficiari del Piano e la creazione di valore per gli azionisti. Per quanto riguarda maggiori informazioni circa tale nuovo Piano si rimanda al contenuto del comunicato stampa diffuso in data 19 marzo 2014 ed al contenuto del predetto documento informativo.

Si segnala che il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate della Società aveva offerto un parere positivo, per i profili di propria competenza, al predetto piano nella sua riunione del 18 marzo 2014, e che anche i precedenti piani di stock option già approvati dalla Società nell'ultimo triennio erano sostanzialmente coerenti con la struttura sopra descritta, atteso che anch'essi si fondavano su un indicatore economico, l'EBITDA consolidato, di norma utilizzato dalla Società tra gli indicatori economici su cui si articola l'MBO del singolo esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione di DADA S.p.A. in data 4 agosto 2014 ha quindi dato parziale esecuzione alla delega ad esso attribuita con deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2014, relativa al Piano di incentivazione azionaria per il periodo 2014-2016 e per massime 750.000 azioni (il "Piano") destinato a dipendenti del Gruppo DADA ed in particolare a dirigenti e quadri di DADA S.p.A. e/o delle sue società Controllate. Il Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società, ha tra l'altro approvato il Regolamento del Piano, individuato i beneficiari ed assegnato complessive n. 705.000 opzioni per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie DADA al prezzo di sottoscrizione di €3,596 per azione, corrispondente alla media aritmetica dei prezzi ufficiali fatti segnare dalle Azioni ordinarie DADA S.p.A. nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle Opzioni e lo stesso giorno del sesto mese solare precedente. Il Consiglio ha altresì stabilito, in coerenza con la delega assembleare, che l'esercizio delle opzioni maturate sia tra l'altro condizionato al raggiungimento di un obiettivo di performance legato al fatto che i Beneficiari del Piano 2014-2016 partecipino con successo, nei termini descritti nel Regolamento del Piano, al sistema di incentivazione (nella forma dell'MBO) basato sul raggiungimento di obiettivi economici di Gruppo misurati sui singoli bilanci consolidati nel periodo 2014-2016 e possa di norma avere luogo durante periodi di esercizio predeterminati, successivamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società, del Bilancio chiuso al 31 dicembre 2016, e comunque non oltre il 19 dicembre 2019.

Per ogni ulteriore informazione sui termini e le condizioni del Piano e sulle caratteristiche degli strumenti finanziari assegnati, si rinvia al Documento Informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis comma 5 del Regolamento CONSOB 11971 del 14 maggio 1999 che è stato diffuso e che è a disposizione del pubblico sul sito internet della Società www.dada.eu (Corporate Governance/Piani di Stock Option) nel rispetto della normativa vigente.

Il Comitato per le Remunerazioni e Nomine della Società ha inoltre deliberato nella sua riunione del 1° marzo 2016 di avere al vaglio il varo di alcuni strumenti di retention ed incentivazione destinati

alle figure chiave del Gruppo, tra cui potrebbero rientrare anche i due dirigenti con responsabilità strategiche.

Al contrario, la remunerazione degli amministratori non esecutivi, anche secondo quanto stabilito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, non prevede una componente variabile e non deve essere legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Gli amministratori non esecutivi non saranno neppure destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

Si precisa che il Dirigente preposto per la redazione dei documenti contabili e societari, che peraltro e' figura distinta dal Direttore Generale e CFO della Società Dr. Lorenzo Lepri, a cui riporta, così come il Responsabile della funzione di Internal Audit, che e' un soggetto esterno alla Società legato a quest'ultima da un contratto di consulenza che prevede componenti variabili, ed il cui compenso è oggetto di proposta da parte dell'Amministratore incaricato del controllo interno e gestione dei rischi e di valutazione da parte del Comitato Controllo e Rischi e approvato dal Consiglio di Amministrazione, non sono dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Il Responsabile della Funzione Internal Audit ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari hanno meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti ad essi assegnati.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;

La politica delle remunerazioni ricomprende per gli amministratori esecutivi anche benefici non monetari intendendo come tali i *fringe benefit*, ovvero le spese per l'alloggio, le polizze di assistenza sanitaria integrativa, e l'assegnazione di autovettura, laptop e telefoni cellulari aziendali. Tali benefici sono previsti dalla Società anche per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Per l'esercizio 2015 il Consiglio, nella sua riunione del 12 marzo 2015 e su conforme proposta del Comitato delle Remunerazioni della Società, ha deciso di estendere anche ai due Amministratori esecutivi la facoltà di beneficiare, per il biennio 2015-2016, di un piano welfare per un valore non superiore a 7.000 euro lordi annui ciascuno, e condizionato al raggiungimento dei medesimi cancelli previsti per l'erogazione dell'MBO 2015.

Detto piano di Welfare, già implementato nell'esercizio 2014 per gruppi omogenei di dipendenti del Gruppo Dada, si concretizza in un sistema di flexible benefit di natura welfare (salute, istruzione, famiglia, casa) aperto ai dipendenti in coerenza con il dettato normativo dell'Art. 51 del Testo Unico delle Imposte dei Redditi (TUIR).

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo fra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra le variazioni dei risultati e la variazione della remunerazione

Più in particolare la componente variabile della retribuzione degli amministratori con particolari incarichi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è composta da un sistema di incentivazione (nella forma dell'MBO) basato sul raggiungimento di obiettivi di Fatturato ed Ebitda di Gruppo misurati sul singolo bilancio consolidato relativo a un esercizio e dalla partecipazione ad un piano di incentivazione azionaria condizionato, tra l'altro e salvo straordinarietà, ad una performance condition collegata alla partecipazione con successo all'MBO dell'esercizio 2016 e di almeno uno tra gli esercizi 2014 e 2015. Per quanto concerne l'MBO 2016, questo è legato espressamente a scale parametriche che collegano alla variazione dei risultati una variazione della remunerazione, prevedendosi peraltro la non erogazione della parte variabile della remunerazione al di sotto di determinati obiettivi di performance (cd. "cancelli") individuati in una determinata percentuale dell'obiettivo economico-finanziario previsto dai documenti previsionali della Società per l'esercizio di riferimento ed un importo massimo erogabile.

Per quanto concerne il piano triennale di incentivazione azionaria (cd. stock option), essendo un piano di incentivazione azionario, è legato al valore del titolo nel medio-lungo periodo, e potrà quindi remunerare in misura minore o maggiore il beneficiario a seconda del grado di raggiungimento dell'obiettivo di incidere positivamente sul valore del titolo della Società e, quindi, sulla creazione di valore per tutti gli azionisti.

h) i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per il piano di remunerazione basato su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Gli obiettivi di performance posti alla base dell'MBO 2016 ovvero del piano di incentivazione azionaria tramite cd. stock option sono elaborati, rispettivamente, sulla base dei documenti previsionali periodici relativi all'esercizio 2016 ovvero, nel caso del piano di cd. stock option, seppur indirettamente, sulla base del contenuto dei documenti previsionali periodici del triennio, in questa maniera garantendo l'allineamento degli interessi dei beneficiari agli obiettivi di medio-lungo periodo della Società e, quindi, di creazione di valore per gli Azionisti.

Gli obiettivi di performance dell'MBO 2016 principalmente utilizzati per misurare la parte di compenso variabile erogabile sono individuati, da un lato, nel fatturato consolidato del Gruppo Dada, cui fa capo la società del Gruppo Register.it, e dall'altro nell'Ebitda consolidato del Gruppo Dada, ritenuti elementi indicatori di performance concretamente misurabili ed efficienti al fine di garantire l'incentivo alla crescita ed alla profittabilità della Società nel breve e medio periodo.

Per quanto riguarda gli obiettivi di performance legati alla componente azionaria del piano di remunerazione, questi sono stati stabiliti nella partecipazione con successo da parte del beneficiario all'ultimo degli MBO del periodo di riferimento del Piano 2014-2016, e quindi all'MBO relativo all'esercizio 2016, e inoltre nella partecipazione con successo ad almeno uno degli MBO relativi all'esercizio 2014 o 2015

Tale indicatore di performance è stato individuato come quello al momento ritenuto tra i più significativi per misurare l'effettiva efficienza dell'operato dei beneficiari del Piano e la creazione di valore per gli azionisti.

Si segnala che, come già esposto, anche i precedenti piani di stock option approvati dalla Società nell'ultimo triennio erano sostanzialmente coerenti con detta impostazione.

i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

L'articolazione della componente variabile della remunerazione (sia in relazione al meccanismo dell'MBO 2016 sia a quello del piano di stock option) - come anche sopra descritta - con orizzonti temporali e parametri di redditività diversi per il beneficiario, per effetto del collegamento agli obiettivi economici della Società approvati dal Consiglio, garantisce il perseguimento di finalità di incentivazione diverse e complementari per orizzonte temporale e per tipologia di obiettivo, rispettivamente legate alla crescita ed alla remuneratività dei dati economici di gruppo nel breve medio periodo (MBO 2016) e allo sviluppo della profittabilità del Gruppo e del valore del titolo azionario nel medio-lungo periodo (stock option).

Si segnala che, aderendo alla corrispondente raccomandazione del Codice di Autodisciplina, il Consiglio, su conforme proposta del Comitato per le Remunerazioni del 1° marzo 2016, ha ritenuto opportuno prevedere che nel corso dell'esercizio 2016 vengano raggiunte con i due dirigenti con responsabilità strategiche della Società intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenerne somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

La maturazione dei diritti inerenti ai sistemi di incentivazioni basati sull'MBO 2016 avviene su base annuale, con l'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio dell'Esercizio 2016 a cui si riferiscono gli obiettivi di performance posti alla base dell'MBO 2016, e non sono previsti periodi di significativo ed ulteriore differimento del pagamento dell'MBO stesso.

La Società prevede in ogni caso la corresponsione della componente variabile della remunerazione derivante dall'MBO 2016 solo successivamente alla approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio d'esercizio 2016.

La Società ha ritenuto di non aderire al criterio applicativo dell'art. 6 del Codice nella parte in cui prevede che una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, ed ha quindi ritenuto di prevedere la corresponsione in una unica tranche del suddetto compenso variabile, in considerazione dell'impatto contenuto del variabile massimo, sia in termini assoluti che in termini percentuali, sul

complessivo sistema di remunerazione variabile del gruppo e in virtù del contenuto profilo di rischio dell'attività della Società, seppur operante in un mercato altamente competitivo. Inoltre in considerazione del fatto che la componente variabile della retribuzione dei due dirigenti con responsabilità strategiche ha un peso significativo rispetto alla loro retribuzione fissa ma non preponderante, si ritiene che non vi siano quei fattori di rischio o dei significativi e raggiungibili obiettivi di retention che giustificerebbero il porre su un arco temporale significativo parte della componente variabile maturata. In merito ai termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), agli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento relativi ai cd. piani di stock option, si rinvia ai documenti informativi redatti nel rispetto dell'art. 114 bis del TUF e raggiungibili all'indirizzo web www.dada.eu.

Con riguardo al Piano come descritto nei paragrafi che precedono, la finalità di incentivazione sarà principalmente perseguita attraverso l'apposizione di una condizione all'esercizio delle opzioni da parte dei beneficiari, salvo talune eccezioni indicate dal regolamento del Piano, mentre con riguardo alla diversa finalità di fidelizzazione, risulta importante considerare il periodo di cd. vesting, ovvero il significativo lasso temporale intercorrente tra la data della assegnazione e la data di possibile esercizio delle Opzioni.

Quanto ai criteri di determinazione di detto orizzonte temporale, questo è stato indirettamente determinato dall'obiettivo di performance adottato per il piano, concretamente individuato dal Consiglio di Amministrazione e correlato, al raggiungimento di obiettivi nel triennio 2014-2016; si è infatti ritenuto opportuno rendere di norma, salvo talune eccezioni indicate dal regolamento del Piano, temporalmente esercitabili (o meno) le Opzioni a partire dal momento del verificarsi (o meno) della condizione stessa e successivamente all'Assemblea che approverà il bilancio di esercizio 2016.

Pertanto si osserva che la individuazione della condizione nel raggiungimento dell'obiettivo previsionale relativo al periodo 2014-2016 evidentemente risponde alla finalità di fidelizzazione nel tempo dei Beneficiari e di allineare ulteriormente gli obiettivi di quest'ultimi con quelli degli azionisti nella creazione di valore per la Società. Il predetto orizzonte temporale di vesting pari a 3 anni risponde pertanto al dettato del Codice

k) informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La politica retributiva della Società non prevede clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Non si è ritenuto di adottare, e quindi applicare, la disposizione dell'articolo 6 del Codice, che richiede che gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche mantengano per un orizzonte temporale sostanzialmente di tre anni le azioni acquistate, in considerazione del fatto che detto obbligo, contestualizzato sul titolo della società operante in un mercato altamente competitivo e caratterizzato da un elevato grado di volatilità dei corsi azionari, e tenuto conto dell'immediato effetto fiscale sui beneficiari della sottoscrizione delle azioni, avrebbe reso improbabile l'effettivo acquisto delle azioni proprio in considerazione del vincolo di indisponibilità, riducendo grandemente l'efficacia dello strumento sia in termini di fidelizzazione che in termini di incentivazione.

l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

La politica retributiva della Società per il 2016 non prevede clausole o trattamenti stabiliti e formalizzati in via preventiva rispetto al verificarsi dell'evento, eventualmente al momento della assunzione dell'incarico, per disciplinare il caso della cessazione della carica o della risoluzione del rapporto di lavoro. La Società, in considerazione del proprio mercato di riferimento, degli obiettivi dalla stessa perseguiti e considerato il dettato del Codice di Autodisciplina, ritiene di confermare per l'esercizio 2016 l'intenzione in linea generale di non servirsi di clausole contrattuali inserite in accordi con i beneficiari e relative all'indennità di fine rapporto, intendendo continuare ad individuare, di volta in volta ed al momento del verificarsi del singolo evento, la concreta soluzione da perseguire anche alla luce del CCNL applicato, della normativa di legge, tenuto conto del dettato del Codice.

La Società, qualora vi fosse l'attribuzione o il riconoscimento di indennità e/o altri benefici in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore

esecutivo o un direttore generale, renderà note le proprie decisioni mediante un comunicato diffuso al mercato contenente le opportune informazioni.

Si segnala, per relazione con quanto precede, pur configurando una fattispecie diversa dal riconoscimento di indennità, le conseguenze delle diverse modalità di risoluzione del rapporto di lavoro previste dal Piano di incentivazione azionaria 2014-2016 e dettagliatamente descritte alla clausola 4.8 del documento informativo già diffuso al pubblico e visionabile al link www.dada.eu

m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La politica retributiva della Società per il 2016 prevede coperture assicurative, ma non previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie o previste dal CCNL, e nello specifico prevede tra l'altro polizze di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

n) la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione ai comitati, (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)

La politica retributiva della Società relativa all'esercizio 2016 deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 29 luglio 2015, su conforme proposta del Comitato, elaborata da quest'ultimo sulla base di una analisi delle remunerazioni dei componenti non esecutivi di un ampio campione delle società quotate italiane, risulta come segue:

- per la carica di Consigliere della Società: 15.000 euro lordi annui;
- per la carica di Presidente dei due Comitati costituiti in seno al Consiglio ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate: 10.000 euro lordi annui;
- per la carica di Membro di ciascun Comitato costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate: 5.000 euro lordi annui,
- per il consigliere membro dell'ODV ex D.lgs. 231/2001 : 1.500 euro lordi annui.

In conclusione, la remunerazione dei suddetti amministratori non esecutivi è stata quindi individuata dall'Assemblea dei Soci, e dalla successiva riunione consiliare del 29 luglio 2015, garantendo un compenso differenziato in relazione all'impegno richiesto a ciascuno di essi attraverso la separata remunerazione, tramite emolumento fisso e gettone di presenza, alla partecipazione al Consiglio ed ai suoi comitati interni. Lo svolgimento di particolari incarichi da parte di amministratori non esecutivi è parimenti retribuito con un compenso misurato in relazione all'impegno richiesto.

Con riguardo a ciò, e per quanto specificamente concerne il Presidente del Consiglio di Amministrazione, si segnala che dal 7 agosto 2013 al 28 aprile 2015 tale ruolo è stato ricoperto dal dr. Khaled Bishara, che ha rinunciato ad ogni forma di compenso per la sua carica, mentre dal 28 aprile 2015 alla data della presente assemblea il ruolo di Presidente è stato ricoperto dal dr. Karim Beshara, che ha parimenti rinunciato ad ogni forma di compenso per la sua carica.

o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando, come riferimento, politiche retributive di altre società

SEZIONE II

Tale sezione è articolata in due parti ed illustra nominativamente, questa volta con riguardo all'esercizio 2015, i compensi con la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti (se previsti) in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Si segnala che l'esercizio 2015 ha visto i Dott.ri Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri quali unici Amministratori esecutivi, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e soggetti rilevanti, e ciò anche per gli effetti degli artt. 152 sexies e ss. del Reg. 11971/99. Si ritiene che la rappresentazione delle scelte di politica remunerativa per l'esercizio 2015 sia in larga misura

coerente con la politica in materia di remunerazione descritta con riguardo all'esercizio 2016 nella sezione I della presente Relazione, fermi gli aspetti già segnalati nella sezione I.

PRIMA PARTE

Remunerazione del dr. Claudio Corbetta Amministratore Delegato, Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche.

Per quanto concerne il dr. Claudio Corbetta, questi non ha percepito alcun compenso per la carica di Amministratore della Società, atteso che il suo contratto di lavoro prevede espressamente che eventuali compensi quale amministratore della Società o di sue controllate siano assorbiti nel compenso fisso stabilito quale dipendente della Società e dirigente con responsabilità strategiche, con l'unica eccezione dei gettoni presenza che percepisce in relazione alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione di Dada e del compenso quale Amministratore Delegato della società Register.it S.p.A.. Si precisa difatti che il dr. Claudio Corbetta ha rivestito anche la carica di Amministratore Delegato nella società Register.it S.p.A., interamente controllata da Dada S.p.A., e che per tale carica (e fino alla scadenza della stessa) ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del c.c. ha percepito un compenso lordo annuo di Euro 47.000, da ultimo anche confermato in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione di Register.it S.p.A. del 14 maggio 2014.

In linea con la politica retributiva sopra descritta per gli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, è stata prevista una remunerazione che ricomprende una componente fissa e una variabile.

La componente fissa della retribuzione del dr. Corbetta è prodotta dal rapporto di lavoro dirigenziale che lo lega alla Società, ed è individuata per il 2015 in euro 233.000 lordi annui, a cui per i medesimi fini deve aggiungersi l'emolumento conseguente alla carica in Register.it Spa.

La componente variabile annuale è individuabile nel piano MBO 2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2015, su proposta del Comitato per le Remunerazioni. L'importo teorico del premio lordo complessivo al raggiungimento del 100% dell'obiettivo relativo al fatturato ed Ebitda, come stabilito dal Consiglio per l'esercizio 2015, era pari a 150.000 euro lordi, mentre anche in caso di suo superamento, sarebbe stato pari a massimi euro 225.000 lordi.

Entrambe queste forme di remunerazione erano state valutate positivamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e con parere positivo del Collegio Sindacale.

In occasione della sua riunione del 14 marzo 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni della Società emersa nella sua riunione del 1° marzo 2016 e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2015 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2015 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2015 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Corbetta di euro 141.720 lordi a titolo di MBO 2015, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2015.

Il dr. Corbetta è inoltre beneficiario di alcuni fringe benefit, ovvero dell'auto aziendale, di spese alloggio ed alcuni beni aziendali a lui assegnati per la carica e della polizza assicurativa e di assistenza sanitaria integrativa.

Per quanto attiene i due attuali Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società, Dr.i Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri, la ripartizione tra parte fissa e variabile, che vede la seconda componente in misura concretamente rilevante, pur considerando l'impatto delle eccezionalità che verranno di seguito descritte, appare rispondente agli obiettivi strategici di consolidamento del gruppo e all'elevata competitività del mercato in cui il Gruppo opera descritti nella prima sezione della presente Relazione. Per la suddetta componente variabile dei due Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società sono stati previsti dei limiti massimi, stabiliti anch'essi dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione in occasione delle riunioni che per ciascun esercizio individuano gli obiettivi specifici per lo stesso ed i criteri di consuntivazione.

La componente fissa della remunerazione, è stata ritenuta adeguata dal Comitato di Remunerazioni con riguardo all'esercizio 2015, ed è stata valutata inoltre come sufficiente a remunerare i due Amministratori in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di performance e quindi di mancata erogazione della componente variabile.

Inoltre l'arco temporale di riferimento della componente variabile della retribuzione, riferito al singolo bilancio d'esercizio (MBO 2015), unitamente alla partecipazione del soggetto rilevante al piano

di incentivazione azionaria (Piano di Stock Option) si ritiene abbiano confermato l'allineamento degli interessi dei soggetti rilevanti con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per tutti gli azionisti su un orizzonte di medio-lungo periodo così come descritto nella prima sezione della presente Relazione.

Infine nel corso del 2014 il dr. Corbetta è risultato assegnatario di 195.000 opzioni nell'ambito del Piano di incentivazione 2014-2016. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo sul piano di stock option previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza e visionabile all'indirizzo web www.dada.eu.

A favore dell'Amministratore Delegato Claudio Corbetta non è stato previsto alcun specifico accordo in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Remunerazione del Direttore Generale, CFO e dirigente con responsabilità strategiche dr. Lorenzo Lepri

Per quanto concerne il dr. Lorenzo Lepri, anche questi non ha percepito alcun compenso per la carica di Amministratore della Società, da considerarsi assorbito, ai sensi del contratto di lavoro che lo lega alla Società, nel compenso fisso stabilito quale dipendente della Società e dirigente con responsabilità strategiche, con l'unica eccezione dei gettoni presenza che percepisce in relazione alla partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione di Dada e del compenso quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della Register.it S.p.A..

Si precisa che il dr. Lorenzo Lepri riveste anche la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione nella società interamente controllata da Dada S.p.A., Register.it S.p.A., e che per tale carica (fino alla scadenza della stessa) ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del c.c. percepisce un compenso lordo annuo di Euro 50.000, secondo quanto da ultimo confermato in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione di Register.it del 14 maggio 2014.

In linea con la politica retributiva sopra descritta nella prima sezione della presente relazione, per gli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una remunerazione che ricomprende una componente fissa e una variabile.

La componente fissa della retribuzione del dr. Lepri è prodotta dal rapporto di lavoro dirigenziale che lo lega alla Società in euro 230.000 lordi annui per l'esercizio 2015, a cui per i medesimi fini deve aggiungersi l'emolumento conseguente alla carica in Register.it Spa.

La componente variabile annuale è costituita dall'essere beneficiario del piano MBO 2015 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni. L'importo del premio lordo teorico complessivo al raggiungimento del 100% dell'obiettivo relativo al fatturato ed Ebitda era pari a 150.000 Euro lordi, mentre anche in caso di suo superamento, sarebbe stato pari a massimi euro 225.000 lordi.

Le due componenti della retribuzione del Dr. Lepri sono state oggetto di valutazione positiva da parte del Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società e con parere positivo del Collegio Sindacale.

In occasione della sua riunione del 14 marzo 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società nella sua riunione del 1° marzo 2016 e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2015 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2015 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2015 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Lepri di euro 141.720 lordi a titolo di MBO 2015, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2015.

Il Dr. Lepri è inoltre beneficiario di alcuni fringe benefit ovvero spese alloggio, l'auto aziendale, alcuni beni aziendali a lui assegnati così come la polizza assicurativa e la polizza di assistenza sanitaria integrativa.

Infine nel corso del 2014 il dr. Lepri è risultato assegnatario di 195.000 opzioni nell'ambito del Piano di incentivazione 2014-2016. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo sul piano di stock option previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza e visionabile all'indirizzo web www.dada.eu.

Si ritiene che quindi il processo decisionale seguito nella determinazione delle remunerazione, così come la sua concreta articolazione tra componente fissa e variabile e la concreta composizione e determinazione di quest'ultima siano stati coerenti con la politica sulla remunerazione descritta nella prima sezione, e sul punto si rinvia inoltre a quanto descritto anche con riferimento al Dr. Lorenzo Lepri nel paragrafo riguardante il Dr. Claudio Corbetta.

A favore del Direttore Generale Lorenzo Lepri non è stato previsto alcun specifico accordo in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro o che comunque preveda indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi diversi dal Presidente

Per quanto concerne le voci che compongono la retribuzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi diversi dal Presidente è necessario distinguere due periodi nel corso dell'esercizio 2015, attese le modifiche operate sul punto da Consiglio eletto con l'Assemblea del 28 aprile 2015.

Nel primo periodo, che va dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015 ed in cui erano ancora in carica i membri del precedente Consiglio nominato il 24 aprile 2012, l'emolumento relativo a tali consiglieri era stato approvato da detta ultima assemblea, che deliberò un emolumento complessivo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ammontante a massimi 150.000 euro lordi annui, con facoltà da parte del Consiglio stesso di distribuire al suo interno tale ammontare, oltre al riconoscimento, rispettivamente in Euro 350,00 e 175,00 lordi, di un gettone di presenza per la partecipazione fisica ovvero in video o teleconferenza a ciascuna delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati da esso costituiti nel proprio ambito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate quale adottato dalla stessa Dada S.p.A..

Il Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 10 maggio 2012, coerentemente alla proposta avanzata dal Comitato per le Remunerazioni della Società nella sua riunione del 7 maggio 2012, deliberò di stabilire un compenso di 10.000 euro annui lordi a favore di ciascuno degli amministratori senza particolari incarichi, oltre ai gettoni di presenza così come deliberati dall'Assemblea del 24 aprile 2012. Inoltre il Consiglio, nell'ambito del corrispettivo massimo individuato dall'Assemblea, deliberò di riconoscere ulteriori 3.000 euro lordi annui a favore di ciascuno dei tre membri del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato per il Controllo Interno (questi ultimi anche membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate), oltre ai gettoni di presenza così come deliberati dall'Assemblea del 24 aprile 2012 e a 1.500 euro annui lordi per l'Amministratore appartenente all'Organismo di Vigilanza e Controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001.

I Consiglieri di Amministrazione Karim Beshara, Aldo Mareuse, Sophie Sursock, Abdel Meguid Hanan, Antonio Converti e Maurizio Mongardi dichiararono la rinuncia fin dalla loro nomina all'emolumento deliberato a loro favore dall'Assemblea e dal Consiglio. Analoga scelta, come già indicato, fu assunta anche dal Presidente Khaled Bishara.

In data 28 aprile 2015, con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci ha nuovamente deliberato un emolumento complessivo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione ammontante a massimi 150.000 euro lordi annui, con facoltà da parte del Consiglio stesso di distribuire al suo interno tale ammontare, fatto salvo il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche la cui determinazione è stata rilasciata al Consiglio stesso, oltre al riconoscimento, rispettivamente in Euro 350,00 e 175,00 lordi, di un gettone di presenza per la partecipazione fisica ovvero in video o teleconferenza a ciascuna delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati da esso costituiti nel proprio ambito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate quale adottato dalla stessa Dada S.p.A..

I Consiglieri di Amministrazione Philip Thome, Sophie Sursock, Ragy Soliman e successivamente Bassem Youssef e Fadi Antaki hanno dichiarato la rinuncia fin dalla loro nomina all'emolumento deliberato a loro favore dall'Assemblea. Analoga scelta è stata assunta anche dal Presidente Karim Beshara.

Il Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 29 luglio 2015, nell'ambito del corrispettivo massimo individuato dall'Assemblea, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine presentata a seguito di una analisi svolta sul punto con riguardo agli emolumenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi delle società quotate italiane, ha deliberato di riconoscere per la carica di Consigliere della Società 15.000 euro lordi annui; per la carica di Presidente dei due Comitati costituiti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate: 10.000 euro lordi annui; per la carica di Membro di ciascun Comitato costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate: 5.000 euro lordi annui, per il consigliere membro dell'ODV ex D.lgs. 231/2001 : 1.500 euro lordi annui.

Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Per quanto concerne l'emolumento del Collegio Sindacale, anche in questo caso è necessario distinguere due periodi.

Dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015, l'emolumento per il Collegio Sindacale composto da Claudio Pastori (Presidente), Sandro Santi (Sindaco Effettivo) e Maria Stefania Sala (Sindaco Effettivo) era quello stabilito dall'Assemblea dei Soci nella sua riunione del 24 aprile 2012 che ha previsto un emolumento spettante per lo svolgimento delle funzioni di sindaco della Società in 12.000 euro annui per ciascuno dei sindaci effettivi e di 18.000 euro annui per il Presidente del Collegio, a cui aggiungere ulteriori 1.500 euro annui lordi a favore del membro del Collegio Sindacale membro dell'Organismo di Vigilanza e Controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Dal 28 aprile 2015 al 31 dicembre 2015 (e ad oggi) l'emolumento per il nuovo Collegio Sindacale composto da Massimo Scarpelli (Presidente), Massimo Foschi (Sindaco Effettivo) e Maria Stefania Sala (Sindaco Effettivo) è stato quello stabilito dall'Assemblea dei Soci nella sua riunione del 28 aprile 2015 che ha stabilito un emolumento pari a 18.000 euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale e 12.000 euro lordi annui per ciascuno dei restanti Sindaci effettivi, precisandosi che, in caso un sindaco effettivo sia anche membro dell'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Dada S.p.A. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, tale importo sia incrementato di ulteriori 1.500 euro lordi annui

SECONDA PARTE

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Karim Beshara *	Presidente CdA	1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015	Assemblea approvazione bilancio al 31 /12/2017	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

*Già Amministratore della società sotto il precedente Consiglio, è stato confermato amministratore della Società dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015, e quindi Presidente della Società dalla stessa Assemblea dei soci,

Nota : il dr. Karim Beshara ha rinunciato ad ogni emolumento per la carica ricoperta.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi variabili non equity						
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi**	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Claudio Corbetta *	Amministratore Delegato e Direttore Generale (dirigente con responsabilità strategiche)	1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	233.000 + 1.925	n/a	141.720	n/a	5.622 (auto, polizza sanitaria, ecc.)	n/a	382.267	60.576	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				234.925	n/a	141.720	n/a	5.622	n/a	382.267	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				47.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	47.000	n/a	n/a
(III) Totale				281.925	n/a	141.720	n/a	5.622	n/a	429.267	60.576	n/a

*: Confermato nella carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2015.

** Si precisa che nella voce "Compensi fissi" sono ricompresi l'importo di Euro 47.000, quale compenso che il dr. Corbetta percepisce nella sua veste di Amministratore Delegato della società controllata Register.it S.p.A., ed i gettoni presenza che percepisce quale amministratore della Società Dada S.p.A. pari ad Euro 1.925.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi**	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Lorenzo Lepri*	Amministratore esecutivo, Direttore Generale e CFO (dirigente con responsabilità strategiche)	1 gennaio 2015- 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	230.000+2.800	n/a	141.7200	n/a	6.060 (auto.polizza sanitaria e alloggio)	n/a	380.580	60.576	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				232.800	n/a	141.720	n/a	6.060	n/a	380.580	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50.000	n/a	n/a
(III) Totale				282.800	n/a	141.720	n/a	6.060	n/a	430.580	60.576	n/a

*: Confermato nella carica di Direttore Generale e CFO dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2015.

** Si precisa che nella voce "Compensi fissi" sono ricompresi l'importo di Euro 50.000, quale compenso che il dr. Lepri percepisce nella sua veste di Presidente della società controllata Register.it S.p.A., ed i gettoni presenza che percepisce quale Amministratore di Dada S.p.A. pari ad Euro 2.800 .

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Sophie Sursock	Amministratore	1 gennaio 2015- 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

Nota : Già Amministratore della società sotto il precedente Consiglio, La dr.ssa Sophie Soursock è stata confermata nella sua carica di Amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 ed ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Ragy Soliman	Amministratore	1 gennaio 2015-31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

Nota : Già Amministratore della società sotto il precedente Consiglio, il dr. Ragy Soliman è stato nominato amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 ed ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi *	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Maurizio Mongardi	Amministratore	1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle riunioni dei Comitati.

Nota : Già Amministratore della Società, Il dr. Mongardi è stato confermato dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015. In data 13 maggio 2015 il Consiglio di Amministrazione lo ha nominato membro del Comitato per le Remunerazioni e Nomine.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Barbara Adami Lami	Amministratore	28 aprile 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	13.150	9.900	n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.150	9.900	n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				13.150	9.900	n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

Nota : La Dr.ssa Adami Lami è stata nominata Amministratore con l'assemblea dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015. In data 13 maggio 2015 è stata nominata Presidente del Comitato delle Remunerazioni e Nomine e membro del Comitato Controllo e Rischi.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Carolina Gianardi	Amministratore	28 aprile 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e Comitati.

Nota : La Dr.ssa Gianardi è stata nominata Amministratore con l'assemblea dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015. In data 13 maggio 2015 è stata nominata Presidente del Comitato Controllo e Rischi, Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Sofia Maroudia	Amministratore	28 aprile 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e Comitati.

Nota : La Dr.ssa Maroudia è stata nominata Amministratore con l'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015. In data 13 maggio 2015 è stata nominata membro del Comitato Controllo e Rischi, membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e membro del Comitato per le Remunerazioni e Nomine.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Cristiano Esclapon	Amministratore	28 aprile 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nota : Il dr. Esclapon è stato nominato Amministratore dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2015.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Philip Tohme	Amministratore	28 aprile 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				- Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	- Vedi nota	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nota : Il dr. Philip Tohme è stato nominato amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 ed ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi*	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Youssef Bassem	Amministratore	11 novembre 2015- 31 dicembre 2015	Assemblea che approva la presente Relazione	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				- Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	- Vedi nota	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nota : Il dr. Youssef Bassem è stato nominato per cooptazione amministratore dal Consiglio di Amministrazione dell'11 novembre 2015 a seguito delle dimissioni di Antonio Converti rassegnate in data 8 settembre 2015 con effetto immediato. La sua carica di amministratore della Società scade con l'assemblea che approva la presente relazione. Ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica a far data dalla sua nomina.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Fadi Antaki	Amministratore	11 novembre 2015 - 31 dicembre 2015	Assemblea che approva la presente Relazione	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nota : Il dr. Fadi Antaki è stato nominato per cooptazione amministratore dal Consiglio di Amministrazione dell'11 novembre 2015 a seguito delle dimissioni di Khaled Bishara rassegnate in data 8 settembre 2015 con effetto immediato. La sua carica di amministratore della Società scade con l'assemblea che approva la presente relazione. Ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica a far data dalla sua nomina.

Amministratori cessati nel corso dell'anno

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricopert a la carica	(D) Scadenz a della carica	(1) Compens i fissi	(2) Compensi per la partecipazion e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compens i	(6) Total e	(7) Fair Value dei compens i equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentiv i	Partecipazion e agli utili					
Maria Oliva Scaramuz zi	Amministratore	1 gennaio 2015- 28 aprile 2015	28 aprile 2015	5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

Nota : La dr.ssa Maria Oliva Scaramuzzi è stata Consigliere della Società, componente del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato con parti correlate ed anche membro del Comitato per le Remunerazioni dal 1 gennaio 2015 fino al 28 aprile 2015.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricopert a la carica	(D) Scadenz a della carica	(1) Compens i fissi	(2) Compensi per la partecipazion e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compens i	(6) Total e	(7) Fair Value dei compens i equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentiv i	Partecipazion e agli utili					
Stanislao Chimenti Caracciol o di Nicastro	Amministratore	1 gennaio 2015- 28 aprile 2015	28 aprile 2015	3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

Nota : l'Avv. Chimenti è stato componente del Consiglio di Amministrazione della Società, del Comitato Controllo e Rischi e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate dal 1 gennaio 2015 fino al 28 aprile 2015.

(A) Nome e Cognom e	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricopert a la carica	(D) Scadenz a della carica	(1) Compens i fissi	(2) Compensi per la partecipazion e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compens i	(6) Total e	(7) Fair Value dei compens i equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentiv i	Partecipazion e agli utili					
Aldo Mareuse	Amministratore	1 gennaio 2015-28 aprile 2015	28 aprile 2015	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

Nota : Il dr. Aldo Mareuse è stato amministratore della Società dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015, ed aveva rinunciato a tutti i compensi dovuti per la sua carica.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi*	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Vincenzo Russi	Amministratore	1 gennaio 2015 28 aprile 2015	28 aprile 2015	4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati.

Nota : Il dr. Russi è stato componente del Consiglio di Amministrazione della Società, del Comitato Controllo e Rischi e componente del Comitato per le Remunerazioni dal 1 gennaio 2015 fino al 28 aprile 2015

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Daniilo Vivarelli	Amministratore	1 gennaio 2015 28 aprile 2015	28 aprile 2015	4.525	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	6.025	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.525	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	6.025	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				4.525	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 6.025	n/a	n/a

*: L'importo complessivo relativo alla voce "Compensi fissi" include sia il compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione sia i gettoni di presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle riunioni dei Comitati.

Nota : Il dr. Daniilo Vivarelli è stato Amministratore della Società dall'Assemblea e componente del Comitato per le remunerazioni (di cui è stato nominato Presidente) e dell'Organismo di Vigilanza e Controllo dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Antonio Converti	Amministratore	1 gennaio 2015 5-8 settembre 2015	8 settembre 2015	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

Nota : Il dr. Converti è stato Consigliere della Società dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015 ed aveva rinunciato a tutti i compensi dovuti per la sua carica.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totali	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Khaled Bishara	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore	1 gennaio 2015 - 8 settembre 2015	8 settembre 2015	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

Nota : Il dr. Khaled Bishara è stato Presidente e Consigliere della Società dal 1 gennaio 2015 al 28 aprile 2015 ed aveva rinunciato a tutti i compensi dovuti per entrambe le sua cariche.

Collegio Sindacale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Scarpelli *	Presidente e del Collegio Sindacale	28 aprile 2015- 31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	12.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12.000	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				12.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12.000	n/a	n/a

* L'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2015 ha deliberato un emolumento spettante al Presidente del Collegio Sindacale pari ad Euro 18.000 annui per la durata del Collegio Sindacale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maria Stefania Sala*	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2015-31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	13.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				13.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a

*L'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2015 ha confermato la Dr.ssa Sala come membro del Collegio Sindacale della Società. Il Sindaco Maria Stefania Sala in data 13 maggio 2015 è stata altresì nominata membro dell'Organismo di Vigilanza e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e pertanto le spetta altresì un emolumento pari a 1500 euro annuali.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Massimo Foschi**	Sindaco Effettivo	28 aprile 2015-31 dicembre 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	8.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8.000	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000**	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.000	n/a	n/a
(III) Totale				18.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18.000	n/a	n/a

* L'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2015 ha deliberato un emolumento spettante ai sindaci effettivi della società pari a 12.000 Euro annui per la durata del Collegio Sindacale.

**Il dr. Foschi ha percepito un emolumento pari a 10.000 euro annui quale Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale della controllata Register.it S.p.A.

Sindaci cessati nel corso dell'anno

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Claudio Pastori	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio 2015-28 aprile 2015	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	6.000.	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6.000	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				14.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14.000	n/a	n/a
(III) Totale				20.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	20.000	n/a	n/a

* Si segnala che il compenso del Dr. Pastori è stato calcolato sulla base del compenso deliberato dall'assemblea del 2012 che prevedeva 18.000 euro annui per il Presidente del Collegio Sindacale, a cui si aggiungono i 14.000 euro spettantegli perché Presidente del Collegio Sindacale della controllata Register.it

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi*	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sandro Santi*	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2015-28 aprile 2015	28 aprile 2015	4.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4.000	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000**	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.000	n/a	n/a
(III) Totale				14.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14.000	n/a	n/a

* L'assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012 aveva deliberato un emolumento spettante ai sindaci effettivi della società pari a 12.000 Euro annui per la durata del Collegio Sindacale.

**Il dr. Santi ha percepito un emolumento pari a 10.000 euro annui quale Sindaco Effettivo del Collegio Sindacale della controllata Register.it S.p.A.

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)= (2)+(5)- (11)-(14)	(16)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	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 alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair-value
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato, Direttore Generale, Dirigente con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2014 - 2016	195.000	3.596	Approvazione bilancio dicembre 2016-19 dicembre 2019											195.000	Vedi documento informativo diffuso ai sensi dell'art. 84 bis Reg. Mercati
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																--
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			195.000													195.000	

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15)= (2)+(5)- (11)-(14)	(16)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	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 alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair-value
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2014 - 2016	195.000	3.596	Approvazione bilancio dicembre 2016-19 dicembre 2019											195.000	Vedi documento informativo diffuso ai sensi dell'art. 84 bis Reg. Mercati
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																

DADA S.p.A.

ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING

28 April 2016, 4 p.m. – 1st call

29 April 2016, 4 p.m. – 2nd call

Report on resolution proposals concerning the third item on the agenda: “Remuneration policy pursuant to article 123-ter of Legislative Decree 58/98; Related and ensuing resolutions”

Registered Office: Viale della Giovine Italia 17 - Florence
Share Capital: Euro 2,835,611.73 fully paid-in
Florence Company Register no. 04628270482 - REA 467460
Tax ID/VAT no. 04628270482
Internet Site: www.dada.eu

Dear Shareholders,

this Remuneration Report was drawn up pursuant to article 123-ter of Legislative Decree 58 of 24 February 1998 and pursuant to article 84-quater of the Issuer Regulations, CONSOB resolution 11971 of 14 May 1999

and in accordance with Annex 3A, Scheme 7-bis and 7-ter of the same regulation, as amended by CONSOB resolution 18214 of 9 May 2012.

It was approved by the Company Board of Directors on 14 March 2016 and is articulated in the following two sections:

SECTION I

This section illustrates the Company's remuneration policy and the procedures used for the adoption and implementation of this policy with reference to the members of the Board of Directors, General Managers and executives with strategic responsibilities of Dada S.p.A. (hereinafter the "Company"). The indications and choices of the remuneration policy expressed below must be regarded as guidelines for the remuneration policy of the Company for the 2016 financial year. The remuneration policy was drawn up also pursuant to and in accordance with the Procedure for Related Party Transactions adopted by the Company on 8 November 2010.

It should also be noted that in order to provide a proper presentation of the relating information, the structure of the paragraphs and titles must be followed as indicated in scheme 7-bis of annex 3A of the Issuer Regulations, CONSOB 11971 of 14 May 1999 as amended by CONSOB resolution 18214 of 9 May 2012.

p) The bodies or parties involved in the preparation and approval of the remunerations policy, specifying the respective roles and the bodies or parties responsible for correctly implementing said policy.

The company bodies involved in the preparation of the remuneration policy are the Remuneration Committee, which proposes to the Board of Directors of the Company the policy for the remuneration of executive directors and executives with strategic responsibilities. This Committee formulates proposals to the Board on the remuneration of other non-executive Directors, specifically by identifying it from within the overall decisions adopted during the Shareholders' Meeting, if the latter has not already so provided for.

On an annual basis, the Directors submit the remuneration report to the Shareholders' Meeting.

It should be pointed out that during the 2011 financial year, the Remuneration Committee had prepared a proposal for the Board of Directors of Dada S.p.A. in relation to the adoption of article 6 of the Corporate Governance Code for Listed Companies (hereinafter the "Code") and that this proposal had been approved. The aforementioned guidelines have constituted the fundamental framework of this Report.

In particular, it is noted that article 6 of the Corporate Governance Code, for the most part, has been adopted by the Company, except for certain sections and with the reason given for these exceptions explained below.

In application of the provisions of article 6 as adopted, and the requirements of article 123-ter of the Consolidated Law on Finance, the Remuneration Committee, on the basis of the resolutions of the meeting dated 8th March 2016, presented to the Board its own proposal on this Report, which was acknowledged by the Board of Directors of Dada S.p.A. at its meeting of 14 March 2016.

The present report will be submitted to the opinion of the Shareholders' Meeting which approves the financial statements of the company for the year ended 31 December 2015. In fact, the Shareholders will be asked to resolve on the first section of this report. The resolution is not binding. The outcome of the vote will be made available to the public, pursuant to article 125-quater.

With regard to the bodies and the subjects involved in the implementation of this policy, they are identified as the Remuneration Committee and the Board itself. They have the task of implementing and verifying the application of this policy along with the internal functions of the Company which are identified as: the Personnel and Organization Department and the function of Management Control (both offer assistance to the Remuneration Committee and the Board in the preliminary phase and, regarding specifically the Personnel and Organization Department, in the execution phase).

Regarding the final item on the agenda - any other business - mention should be made that, as a general rule, pursuant to art. 149, par. 1, letter c-bis) of the TUF, it is the audit bodies who are responsible for overseeing actual implementation of corporate governance rules provided by codes of

conduct that the Company adheres to and, therefore, also of the rules regarding resolutions on remuneration and other benefits.

q) Intervention of a remuneration committee or other committee competent on the matter, describing its composition (differentiating between non-executive and independent directors), its competences and operating methods.

On 28 April 2015, the AGM renewed the corporate bodies coming to the end of their term, and on 13 May 2015, the Board of Directors elected the Board Committees. At that meeting, the Board re-established the Compensation Committee, adding the responsibilities of the Nominations Committee to it. On this matter, the Board pointed out that, while the Company had previously decided not to establish a Nominations Committee, because of the increasingly urgent recommendation put forward in that respect by the Corporate Governance Code, it had finally decided to do so. The Compensation and Nominations Committee is composed of non-executive Directors of the Company, the majority of whom Independent Directors pursuant to the Corporate Governance Code; one of them was chosen as Chairman. The members of the Committee are Barbara Adami Lami (Independent Director, named Chairman), Sofia Maroudia (Independent Director) and Maurizio Mongardi.

Pursuant to principle 6.P.3 of the Corporate Governance Code, at least one member of the Committee must have sufficient expertise and experience in finance or remuneration policies, as determined by the Board of Directors at the time of appointment; on appointment, the Board of Directors assessed that all three members of the Committee had such professional requirements.

The responsibilities and operation of the Committee are laid out in the Committee's Regulations, namely:

- it regularly assesses the adequacy, overall consistency and effective enforcement of the remuneration policy for directors and key management personnel, based also on the information provided by the chief executive officers; it puts forward proposals on the matter to the Board of Directors;
- it puts forward proposals or submits opinions to the Board of Directors on the remuneration of executive directors and other directors with special duties, as well as on setting performance targets tied to the variable component of remuneration; it oversees implementation of the decisions taken by the Board, assessing that the performance targets are actually met.

The Committee is also empowered to request information on the top management of the Group and on its compensation structure, as well as on any other key figures identified by the delegated bodies of the Company, without prejudice to the responsibility of the executive directors of the Company for the management and the remuneration policy decisions taken on such figures.

With regard to its nominating responsibilities, the Committee also has advisory capacity with the Board of Directors:

- to submit opinions to the Board of Directors on the size and composition of the Board, and make recommendations on the professional figures whose presence on the Board is deemed appropriate, and on the items set out in Articles 1.C.3 and 1.C.4 of the Code of Corporate Governance of Listed Companies;
- to submit proposals to the Board of Directors on candidates to the position of Director in the event of co-option and, if necessary, to replace independent directors.

In the event the Board of Directors decides to adopt a plan for the succession of the Executive Directors of the Company, the review process on the preparation of the plan is conducted by the Committee.

In performing these functions, the Committee, with particular regard to the use of stock options and other share-based incentive systems, submits its recommendations to the Board on their use and on all the relevant technical issues related to their formulation and application; specifically, it puts forward proposals to the Board on the incentive system deemed most appropriate, and oversees the progress and application over time of the plans approved by the AGM on the proposal of the Board.

In 2015, the Compensation Committee put forward a number of proposals to the Board of Directors on the remuneration policy for executive directors, directors with special duties, and key management personnel, by way of example, regarding the final balance of the 2014 MBO (Management by Objectives, or "MBO") and the definition of the 2015 MBO; it reviewed and extended the Welfare project to the two key management personnel of the Company; the project is a flexible benefit scheme open to employees that draws on the provisions of Art. 51 of the Income Tax Consolidation Act (TUIR), for an individual value of a maximum of €7,000 gross per annum for the 2015-2016 two-year period; it drew up a proposal to the Board on the Remuneration Report, under Art. 123 ter of the TUF, and submitted to the approval of the Board the draft of the new internal regulations, following the appointment of the Nominations Committee together with the Compensation Committee. It also reviewed and drafted a proposal, approved by the Board of Directors of the Company, on the distribution of the fee approved by the AGM on 28 April 2015.

Finally, it gave a positive opinion, in its sphere of responsibility, on the nomination of Youssef Mohamed Salah Abdesalam Bassem and of Fadi Zafer Boulos Antaki as candidates to replace Directors Antonio Converti and Khaled Bichara, who resigned in 2015.

As to the operating procedures of the Remuneration Committee, the Chairman of the Committee, or in his absence, the senior member, convenes and presides over the meetings. The meetings of the Committee are recorded.

The Committee shall meet as often as is necessary for the purposes of carrying out its duties, by means of a notice of call sent via fax or mail, on behalf of the Chairman of the Committee by the Head of the Legal Department of the Company. As a rule, this notice shall be sent at least five days prior to the date set for the meeting, or a day before in the case of particular urgency.

The average duration of the meetings of the Remuneration Committee is about 40 minutes. The Director or the Executive with strategic responsibilities, in partial exemption of the interpretation of the requirement of article 6 of the Corporate Governance Code in its current version, can take part in the meetings of the Committee in which proposals are drawn up to the Board of Directors relating to their remuneration, in order to provide information and explanations, provided they leave the meeting when discussion takes place and subsequently specific proposals are adopted that concern them for the period of time necessary for discussion and adoption of the resolutions. In the adoption of the requirement of the Corporate Governance Code, it was not considered appropriate to deprive the Committee of the competences and information held by the executive Directors and Executives with strategic responsibilities, also in the light of the requirements of the Code itself, which provides elsewhere that in the determination of the remuneration policy of Directors, the Committee may make use of the information provided by the same managing directors.

The Committee may request the Board of Directors for permission to use external consultants, through the Company structure. In 2013, the Committee availed itself of analysis carried out by independent third-party experts Towers Watson (a consulting firm, worldwide leader in the field of Executive compensation, which had assisted the Committee in 2008), in benchmarking the compensation of two senior positions in the Company. The Board of Statutory Auditors is regularly invited to the Committee meetings and they have almost always been involved in meetings with at least one member.

The Committee, if it intends to use the services of a consultant in order to obtain information about the market practices related to remuneration policies, checks beforehand that it will not be found in situations that compromise its independent judgment.

The members of the Committee, in addition to the attendance compensation and fixed annual compensation, which will be described in greater detail below, are entitled to reimbursement for expenses incurred for reasons of their office and the Board of Directors may assign them additional compensation.

- r) **The name of independent experts who may be involved in the preparation of the remunerations policy.**

The Committee has not availed itself of independent experts in the preparation of the present remuneration policy, even if in 2013 (as described in point b) above) and in past years, it has turned to independent experts for certain specific aspects, such as the identification of a benchmark for decisions regarding the remuneration policy of the Company's top management.

s) The purpose pursued with the remunerations policy, the underlying principles and changes to the remuneration policy with respect to the previous financial year;

The remuneration of executive directors with special tasks and executives with strategic responsibilities has been established to a sufficient extent to attract, retain and motivate people possessing the professional qualities that are required to successfully manage the Company.

The remuneration policy is defined in such a way as to align their interests with the pursuit of the priority objective of creating value for shareholders and to promote sustainability in the medium-long term of the Company. For directors who are recipients of management mandates or perform functions relating to the management of the company, and for executives with strategic responsibilities, a significant part of the remuneration is linked to the achievement of specific performance objectives determined beforehand.

The remuneration of non-executive directors is commensurate with the effort required while also taking into account the possible participation in one or more committees, but it does not include variable components of remuneration and it is not connected to the economic results of the Company. The Company, in consideration of its target market, the objectives that it pursues and considering the requirements of the Code, believes that the policy adopted for the 2015 financial year does not deviate significantly from the same principles and criteria that have guided the remuneration policy for the 2014 financial year.

e) The description of policies concerning fixed and variable components of remuneration, with specific regard to the indication of the related weight in the context of total salary, and distinguishing between short and medium-long term variable components;

In particular, executive directors and executives with strategic responsibilities are provided with remuneration that comprises a fixed and variable component.

Outlined below are some of the characteristics of the fixed and variable remuneration components:

a) it is deemed that the fixed component and the variable component should be properly balanced on the basis of strategic objectives and the risk management policy of the Company, also taking into account the business segment and the characteristics of the business actually undertaken;

b) maximum amounts must be provided for the variable components;

c) it is deemed that the fixed component should be sufficient to remunerate the performance of the director in the case where the variable component is not rewarded, due to failure to achieve the performance objectives determined by the Board of Directors;

d) the performance targets need to be predetermined, measurable and linked to the creation of value for shareholders in the medium-long term. The pursuit of the latter is predominantly guaranteed by the share-based remuneration plan.

The weight percentage of the fixed and variable components of the remuneration in the context of the overall level of compensation for the 2016 financial year will be substantially aligned with, except in exceptional and extraordinary circumstances, the ratio between the two components emerging from the data related to the 2015 financial year, which is described in the second section with regard to the current executive directors and executives with strategic responsibilities, Claudio Corbetta and Lorenzo Lepri.

In regard to the long-term variable component, it should be noted that the Committee in the scope of its task of assessing the suitability and overall consistency of the remuneration policy, commenced at the end of 2013 an analysis of the long-term incentive instruments deemed more suitable to ensure effective alignment of the long-term interest of all stakeholders of the Company. On 18 March 2014, the Remuneration Committee proposed to bring to the approval of the Board of Directors of the 19 March 2014, a new stock option plan referred to the fy 2014-2016, which therefore has been approved by the Board of Directors on the 19 March 2014 and brought by this to the final resolution of the Shareholder's Meeting of the 24 April 2014. In regards to the performance objectives linked to the share component of the remuneration plan, these are better specified by an information document drawn up pursuant to article 114-bis of the Consolidated Law on Finance and regarding the new stock

option plan 2014 - 2016 approved by the Board of Directors on 19 March 2013, and are briefly specifically identified in successfully sharing by the beneficiary of the last MBO of the 2014-2016 plan period and therefore the fy 2016 MBO and further in successfully sharing at least one of fy 2014 and/or fy 2015 MBO. In particular, the beneficiary will be considered successfully shared one or more of the above mentioned MBO relevant for the 2014-2016 plan performance condition only if at least one threshold for the relevant fy will be reached and therefore if the variable component of its remuneration will be paid, at least partially, for that year. This indicator of performance was considered as being significant to measure the actual work efficiency of the beneficiaries of the Plan and the creation of value for shareholders. For more details on this new plan, reference should be made to the press release issued on 19 March 2014 and to the above mentioned information document.

It should be noted that the Related Parties Committee gave its positive opinion for its competence aspects to the above mentioned plan in its meeting held on 18 March 2014 and that also the previous stock option plans formerly approved by the Company in the last three-year period, were consistent with the structure described above, as they were also based on an economic indicator the consolidated EBITDA, usually used by the Company as one of the economic indicators on which the single year MBO is formulated.

The Board of Directors of DADA S.p.A., pursuant to the powers granted by the Shareholders on 28 April 2014, partially executed the share-based incentive plan for 2014- 2016 and for a total amount of 750,000 shares (the "Plan"), intended for DADA Group employees, in particular, for executives and managers of DADA S.p.A. and/or its Subsidiaries. The Board, upon proposal of the Company's Compensation Committee, approved the Regulations of the Plan, identified the beneficiaries and assigned a total of n. 705,000 options on the same amount of DADA ordinary shares at a subscription price of €3.596 per share, equal to the average official prices of DADA S.p.A. ordinary shares recorded in the period between the Option assignment date and the same day of the previous sixth calendar month. Mention should be made that this subscription price is higher than the official price of Friday August 1st (€3.228), the average official prices recorded in the period between the Option assignment date and the same day of, respectively, the previous third calendar month (€3.332) and the previous calendar month (€3.291), as well as higher than the Offer Price of the Public Tender Offer launched in August 7, 2013 (€3.329). The Board also determined that the exercise of the vested options is, inter alia, conditional upon achieving a performance condition, i.e. that the beneficiaries of the 2014-2016 Plan are successful, as described in the Regulations of the Plan, in the incentive system (in the form of MBO) based on reaching Group financial goals measured in the individual consolidated financial statements in the 2014-2016 period, and that it may generally take place during predetermined exercise periods, following approval by the AGM of the Company's financial statements for the year ending 31 December 2016, but no later than 19 December 2019. The Board therefore approved a share capital increase against payment for a maximum par amount of Euro 119,850 to service the Plan with the exclusion of the option right, pursuant to paragraph 8 of art. 2441 of the Italian Civil Code. For any further information on the terms and conditions of the Plan and the characteristics of the financial instruments assigned, reference is made to the Information Document prepared pursuant to art. 84-bis, paragraph 5 of CONSOB Regulation No. 11971 of 14 May 1999, which will be issued and made publicly available at the Registered Office, at Borsa Italiana S.p.A. and on the Company's website www.dada.eu (Corporate Governance section/Stock Option Plan) in accordance with the law.

At its meeting on 1 March 2016, the Compensation and Nominations Committee of the Company also announced that it was reviewing the introduction of certain retention and incentive tools for key figures of the Group, which could also include the two key management personnel.

Conversely, the remuneration of non-executive directors, under the European Recommendations and article 6 of the Corporate Governance Code, does not provide for a variable component and should not be linked to the performance of the Company. Additionally, non-executive directors shall not be recipients of share-based remuneration plans.

It should be noted that the Financial Reporting Manager, which is a figure separate from the General Manager and CFO of the Company, Lorenzo Lepri, to whom the Executive reports, and the Head of the Internal Audit department, which is a subject external to the Company linked by a consulting contract that provides for variable components and whose compensation is the subject of a proposal by the Director in charge of internal audit and risk management, and assessment by the Control and Risks Committee and by the Board of Directors, are not executives with strategic responsibilities of the Company. The Head of the Internal Audit Department and the Financial Reporting Manager have incentive mechanisms consistent with the tasks assigned to them.

f) The policy applied with regards to non-monetary benefits;

The remuneration policy for executive directors also provides for non-monetary benefits intended as meaning *fringe benefits*, which are living expenses, additional medical assistance policies, and assignment of a car, laptop and company mobile phones. These benefits are provided by the company also for executives with strategic responsibilities.

At its meeting held on 12 March 2015, and based on the recommendation of the Compensation Committee of the Company, for financial year 2015, the Board has decided to extend to the two Executive Directors, the right to benefit from a welfare plan over the 2015-2016 two-year period worth up to €7,000 gross per year each, subject to the achievement of the same objectives envisaged in the payment of the 2015 MBO.

This welfare plan, which was already implemented in 2014 on homogeneous groups of employees of the Dada Group, takes the form of a system of welfare-based flexible benefits (e.g., health, child education, family and home mortgages expenses) extended to employees, in accordance with the provisions of art. 51 of the Income Tax Consolidation Act (TUIR).

g) With regard to the variable components, a description of the performance objectives based on which they are assigned, distinguishing between short and medium-to-long term variable components, and information on the connection between variation of results and the variation of remuneration

More specifically, the variable component of the remuneration of directors with special assignments and the executives with strategic responsibilities, is composed of a system of incentives (in the form of the MBO) based on the achievement of sales targets and Group EBITDA measured on single consolidated financial statements relating to a financial year and the participation in a share-based incentive plan subject, among other things, except for extraordinary events, to a performance condition linked to the successfully sharing of the MBO of the fy 2016 and at least one of the fy 2014 and 2015. In regard to the 2016 MBO, this is related specifically to a parameter scale connecting the variation in results with a variation of remuneration, providing non-award of the variable part of the remuneration below certain performance objectives ("threshold ") which are identified as a given percentage of the economic-financial objectives envisaged in the forecasting documents of the Company for the financial year of reference and a maximum amount that can be rewarded.

With regard to the three-year share incentive plan (stock options), being a share-based incentive plan, it is linked to the value of the share in the medium-to-long term and rewards to a lesser or greater extent the beneficiary, depending on the degree of achievement of the objective of impacting positively on the value of the Company's share and, therefore, the creation of value for all shareholders.

h) The criteria used to evaluate the performance objectives underlying the assignment of shares, options, other financial instruments or other variable components of remuneration

Performance Objectives - i.e. the economic results and any other specific objectives connected with rewarding the variable components (including the objectives set for the share-based remuneration plan) - are predetermined, measurable and linked to the creation of value for shareholders in the medium-long term. The performance objectives which form the basis of the 2016 MBO, and of the share-based incentive plan through stock options, even though indirectly, are formulated, respectively, on the basis of the content of the three-year Business Plan. In this manner, the alignment of interests of the beneficiaries to the medium and long-term goals of the Company and therefore creation of value for shareholders, is ensured.

The performance objectives of the 2016 MBO are identified on one hand in the turnover of the business units Domain and Hosting led by Register.it and, on the other hand, in the consolidated EBITDA of the Dada Group, considered fundamental indicators of performance concretely measurable and efficient in order to ensure the incentive for growth and profitability of the Company in the short to medium term.

Regarding the performance objectives linked to the share component of the remuneration plan, these were established in the successfully sharing by the beneficiary of the last MBO of the 2014-2016 plan period and therefore the successfully sharing of the MBO of the fy 2016 and at least one of the fy 2014 and 2015.

This indicator of performance has been identified, at the moment of time considered, as being among the most significant to measure the actual work efficiency of the beneficiaries of the Plan and the creation of value for shareholders.

It should be noted that, as previously indicated, even the previous stock option plans approved by the Company in the last three-year period, were substantially consistent with this approach.

i) Information aimed at highlighting the coherence of the remuneration policy with the pursuit of the long-term interests of the company and with the risk management policy, where formalized

The articulation of the variable component of remuneration (both in relation to the mechanism of the 2016 MBO and to that of the stock option plan) - as also described above - with time frames and different measures of profitability for the beneficiary as a result of the connection to the financial objectives of the Company approved by the Board, ensures the pursuit of diverse and complementary goals based on time frame and type of objective, linked respectively to the growth and profitability of the Group's financial data in the short-medium term (2016 MBO) and the development of the Group's profitability and the share value in the medium-long term period (stock options).

It should be noted that the Board, according to the recommendation of the Corporate Code of the Listed Companies and based on the recommendation of the Compensation Committee held on March 1° 2016, deemed it appropriate to consider entering into contractual arrangements with the subjects involved that allow the Company to request the full or partial return of the variable components of remuneration paid (or to withhold sums subject to deferral), calculated on the basis of data which has subsequently proven to be manifestly misstated.

j) Vesting right terms (Vesting period), deferred payment systems, deferral period and criteria to determine such periods and, if applicable, ex post correction mechanisms.

The vesting of rights inherent to incentive systems based on the 2016 MBO takes place on an annual basis, with approval by the Shareholders' Meeting for the 2016 financial statements, to which the performance objectives forming the basis of the 2016 MBO refer. Periods of significant and further deferment of payment of the MBO itself are not provided for.

The Company provides, in any case, for payment of the variable component of remuneration arising from the 2016 MBO, only following approval by the Shareholders' Meeting called to approve the 2016 financial statements.

The Company has decided not to adhere to the application criteria of article 6 of the Code in the part which provides that a significant portion of the variable component of the remuneration is deferred to an appropriate period of time with respect to the vesting time. Therefore, the Company deemed it necessary to provide for payment in a single tranche of the above mentioned variable compensation given the limited impact of the maximum variable amount, both in absolute and percentage terms, on the total system of variable remuneration of the Group. This decision was also taken on the basis of the limited risk profile of the Company's activities, despite operating in a highly competitive market. Additionally, in view of the fact that the variable component of remuneration of the two executives with strategic responsibilities plays a significant, though not predominant role, with respect to their fixed remuneration - in any case such as not to exceed fixed remuneration - it is deemed that there are no risk factors or significant and attainable objectives of retention that would justify the deferment in a significant time frame of part of the accrued variable component. Regarding vesting periods, deferred payment systems, with indication of the deferment periods relating to the stock option plans, please refer to the information documents drawn up in compliance with article 114-bis of the Consolidated Law on Finance available on: www.dada.eu.

With regard to the Plan, as described in the sections here above, the aim of the incentives will be pursued mainly by setting a condition to the exercise of the options on the part of the beneficiaries, without prejudice to certain exceptions specified by the rules of the Plan, while with respect to the different loyalty goals, it is important to consider the vesting period, i.e. the significant delay between the date of the assignment and the date of possible exercise of the Options.

As for the determination criteria of said time period, this was indirectly determined by the performance objective adopted for the plan, specifically identified by the Board of Directors and related to achieving the EBITDA objectives of the Dada Group in the three-year period of 2014-2016; it was in fact considered appropriate to make as a general rule, without prejudice to certain exceptions specified by the rules of the Plan, temporally exercisable (or less) the Options starting from the moment of the occurrence (or less) of the condition itself and then subsequently from the Shareholders' Meeting approving the financial statements 2016

It should be noted that the identification of the conditions for the achievement of the forecast objectives for the 2014-2016 financial year apparently responds to the purpose of creating Beneficiary loyalty over time and to further align their objectives with those of the shareholders in the creation of value for the Company. The above vesting time period of 3 years therefore satisfies the requirements of the Code.

- k) **information on the provision of clauses for holding financial instruments in the portfolio after their purchase, with indication of the periods for which such may be held and criteria used to determine such periods**

The remuneration policy of the company does not provide for the holding of financial instruments in the portfolio after their purchase.

It was not deemed to adopt and apply the provision of Article 6 of the Code, which requires that Directors and executives with strategic responsibilities hold purchased shares for a time period of basically three years, given the fact that the aforementioned obligation, contextualized on the share of the company operating in a highly competitive market characterized by a high degree of volatility in share prices, would have made the actual purchase of shares during the lock-in period unlikely, greatly reducing the effectiveness of the tool both in terms of loyalty and incentives.

- l) **The policy relating to the treatments established in the event of termination of office or employment, specifying what circumstances determine onset of the right and potential connection between these treatments and company performance.**

The 2016 remuneration policy of the Company does not provide for established or formalized clauses or treatments prior to the occurrence of an event, possibly at the time of appointment, to govern termination of the position or termination of the employment relationship. The Company, in consideration of its target market, objectives pursued and considering the requirements of the Corporate Governance Code, considers it appropriate to confirm for the 2016 financial year the intention as a general rule, not to use contractual clauses included in agreements with the beneficiaries. In regards to severance pay, the Company intends to continue to identify, from time to time and at the time of the occurrence of a single event, the practical solution to pursue, in the light of the CCNL (National Collective Work Contract) applied and legislation [taking into account the requirements of the Code]

Should indemnities and/or other benefits be granted or recognized on termination of office and/or termination of employment of an executive director or a general manager, the Company will announce its decisions through a press release disclosed to the market containing the appropriate information.

Note should be taken, with regard to the above, though considered a situation other than the recognition of indemnity, of the consequences of the different procedures regarding termination of employment under the 2014-2016 Share-Based Incentive Plan, explained in detail in clause 4.8 of the information document previously released to the public and available at the link www.dada.eu.

- m) **Information on the presence of insurance coverage or social security or pension plans, other than compulsory ones**

The 2016 remuneration policy of the Company provides for insurance coverage, but not for social security or pension coverage other than the mandatory coverage or coverage provided for by the CCNL and specifically covers policies which provide additional medical assistance to executives with strategic responsibilities.

- n) **salary policy applied with reference: (i) to independent directors; (ii) to committee participation; and (iii) to the performance of specific duties (chairman, deputy chairman, etc.)**

The Company's 2016 remuneration policy, approved by the Board of Directors at its meeting on 29 July 2015, based on the recommendation of the Compensation and Nominations Committee, drawn up by the latter following review of the remuneration of non-executive members of Italian listed companies, is as follows:

-as Company Director: €15,000 gross per annum;

- as Chairman of the two Committees established under the Corporate Governance Code for Listed Companies: €10,000 gross per annum;
- as Member of each Committee established under the Corporate Governance Code for Listed Companies: €5,000 gross per annum;
- as Member of the Supervisory Body under Legislative Decree 231/2001: €1,500 gross per annum.

In conclusion, the remuneration of the above mentioned non-executive directors was identified by the Shareholders' Meeting and by a following meeting of the Board on 29 July 2015, ensuring different compensation for their commitment through separate remuneration, through fixed emoluments and attendance fees for participation on the Board and its committees.

The performance of specific tasks by non-executive directors is also paid a compensation measured on the requested commitment. With regard to this matter, and specifically to the Chairman of the Board of Directors, it should be noted that since 7 August 2013 to 28 April 2015, this role has been covered by Dr. Khaled Bishara, who has decided not to accept any form of compensation for his position, and that since 28 April 2015 to 31 December 2015, this role has been covered by Dr. Karim Beshara, who has decided not to accept any form of compensation for his position as well.

o) if the retribution policy was defined using the remuneration policies of other companies as reference and, if so, criteria used for the choice of such companies

The remuneration policy of the Company was not defined using as a reference, remuneration policies of other companies

SECTION II

This section is divided into two parts and shows by name, with regard to the 2015 financial year, the compensation that makes up each remuneration item, including treatments provided (if provided) in the event of termination of the position or termination of the employment relationship of the members of the Board of Directors, members of the Board of Statutory Auditors, general managers and other executives with strategic responsibilities of the Company. It should be noted that during the 2014 financial year, Claudio Corbetta and Lorenzo Lepri were the sole executive Directors, General Managers and Executives with strategic responsibilities. It is deemed that the representation of the remuneration policy choices for the 2015 financial year are largely consistent with the remuneration policy described for the 2016 financial year in section I of this report, except for the aspects previously indicated in section I.

PART ONE

Remuneration for Claudio Corbetta CEO, General Manager and Executive with strategic responsibilities

With regard to Claudio Corbetta, he has not received any compensation for the position of Chief Executive Officer and General Manager of the Company, given that his employment contract expressly provides that any compensation as director of the Company or its subsidiaries is included in the fixed compensation established as an employee of the Company and executive with strategic responsibilities, with the sole exception of compensation as CEO of Register.it S.p.A.. It should be noted that Claudio Corbetta has also served as Chief Executive Officer of Register.it S.p.A., a wholly-owned subsidiary of Dada S.p.A., and that for this position (and until its expiry) pursuant to article 2389(3) of the Italian Civil Code, has received an annual gross compensation of Euro 47,000, confirmed by the Board of Directors of Register.it S.p.A. on 14 May 2014.

In line with the above compensation policy for the executive directors and executives with strategic responsibilities, remuneration has been provided that encompasses fixed and variable components.

The fixed component of the remuneration for Claudio Corbetta stems from the employment contract that binds him to the company and is equal for 2015 to an annual gross amount of Euro 233.000, to which, for the same purposes, the emolument consequent to his position in Register.it S.p.A must be added.

The annual variable component is identified in the 2015 MBO plan approved by the Board of Directors in 2015, on the proposal of the Remuneration Committee. The theoretical amount of the overall gross premium for full achievement of the objective relating to turnover and EBITDA as established by the

Board for the 2015 financial year, came to a gross amount of Euro 150,000 gross, while even in the case of an amount above this, the premium would have come to a maximum gross amount of Euro 225,000

Both of these forms of remuneration were evaluated positively by the Board of Directors on the proposal of the Remuneration Committee.

At the meeting on 14 March 2016, the Board of Directors, on a proposal of the Remuneration Committee of the Company and on the basis of the objectives of the 2015 MBO and the results achieved in the 2015 financial year - as shown in the 2015 draft financial statements, approved, together with the present report, by the Board on the same date - decided to award to Claudio Corbetta, the gross amount of Euro 141,720 under the 2015 MBO, subject to approval by the shareholders of the results appearing in the 2015 draft financial statements.

Claudio Corbetta is also the beneficiary of certain fringe benefits: a company car, accommodation costs, some business assets assigned to him for his position, and an insurance policy and additional medical assistance.

With regard to the two current Directors and executives with strategic responsibilities of the Company, Claudio Corbetta and Lorenzo Lepri, the division between the fixed and variable parts, which sees the second component as specifically relevant, while considering the impact of exceptionality that will be described below, appears responsive to the Group's strategic consolidation objectives and the high competitiveness of the market in which the Group operates, which is described in the first section of this report. For the above variable component of the two Directors and executives with strategic responsibilities of the Company, both with regard to the 2014 MBO, maximum limits were provided for, these limits also established by the Board of Directors as proposed by the Remuneration Committee at meetings where, for each financial year, the specific objectives and results criteria are identified.

The fixed component of the remuneration was considered appropriate by the Remuneration Committee for the 2015 financial year, and was also evaluated as being sufficient to remunerate the two Directors in case of failure in reaching the performance objectives and therefore in the case of non-award of the variable component.

In addition, the time span of reference of the variable component of the remuneration, referring to the single financial statements (2015 MBO), together with the participation of the relevant person in the share-based incentive plan (Stock Option Plan), are deemed to have confirmed the alignment of the interests of relevant subjects with the pursuit of the priority objective of creating value for shareholders in the medium-long term as described in the first section of this report.

Finally, during 2014, Claudio Corbetta has been assigned of 195,000 options of which he was beneficiary, relating to the stock option plan named "2014-2016 Incentive Plan". For a detailed description of this plan, the information contained in the information document of the stock option plan provided for by article 114-bis of the Consolidated Law on Finance is available on www.dada.eu. For CEO Claudio Corbetta, no specific agreement has been provided for in the event of termination of the position or termination of the employment relationship.

Remuneration of the General Manager, CFO and executive with strategic responsibilities, Lorenzo Lepri

Lorenzo Lepri has also not received any compensation for his position as Director, General Manager and CFO of the company, as this is considered to be included, pursuant to the employment contract that binds him to the Company, in the fixed compensation established as an employee of the Company and executive with strategic responsibilities, with the exception of the compensation as Chairman of the Board of Directors of Register.it S.p.A.

It should be noted that Lorenzo Lepri also holds the position of Chairman of the Board of Directors in a wholly-owned subsidiary of Dada S.p.A., Register.it S.p.A, and that for this position (up to expiration), pursuant to article 2389(3) of the Italian Civil Code, receives annual gross compensation of Euro 50,000 as confirmed by the Board of Directors of Register.it on 14 May 2014.

In line with the compensation policy described above in the first section of this report, for the executive directors and executives with strategic responsibilities a remuneration that encompasses a fixed and variable component is provided.

The fixed component of the remuneration of Lorenzo Lepri is provided by the employment contract that binds him to the Company, which comes to an annual gross amount of Euro 230,000, to which, for the same purposes, the emolument consequent to his position in Register.it S.p.A. must be added .

The annual variable component is formed as being beneficiary of the 2015 MBO plan approved by the Board of Directors for the 2015 financial year, on the proposal of the Remuneration Committee. The amount of the theoretical gross premium for full achievement of the revenue and EBITDA objective was equal to a gross amount of 150,000 Euro, while even in the case of an amount above this, it would have been equal to a maximum gross amount of Euro 225,000.

The two components of the remuneration of Lorenzo Lepri were positively assessed by the Board, on the positive prior opinion of the Remuneration Committee of the Company.

At its meeting on 14 March 2016, the Board of Directors, on the proposal of the Remuneration Committee of the Company in its meeting held on March 1° 2016 and on the basis of the objectives of the 2015 MBO and the results achieved in the 2015 financial year - as shown in the 2015 draft financial statements, approved together with the present report, by the Board on the same date - decided to award to Lorenzo Lepri, a gross amount of Euro 141.720 under the 2015 MBO, subject to approval by the Shareholders' Meeting of the results appearing in the 2015 draft financial statements.

Lorenzo Lepri is also the beneficiary of a number of fringe benefits: accommodation costs, company car, and some business assets assigned to him such as an insurance policy and an additional medical assistance policy.

Finally, during 2014, Lorenzo Lepri has been assigned of 195,000 options of which he was beneficiary, relating to the stock option plan named "2014-2016 Incentive Plan". For a detailed description of this plan, the information contained in the information document of the stock option plan provided for by article 114-bis of the Consolidated Law on Finance is available on www.dada.eu.

It is deemed that the decision-making process adopted in the determination of the remuneration, as well as its practical articulation between fixed and variable components and the its composition and determination, was consistent with the remuneration policy described in the first section, and on this point, reference is made to the part referring also to Lorenzo Lepri, in the paragraph regarding Claudio Corbetta.

For General Manager Lorenzo Lepri, no specific agreement has been provided for in the event of termination of the position, termination of the employment relationship, or for allowances in the event of early termination.

Remuneration of the non-executive members of the Board of Directors other than the Chairman

With regard to the items forming the remuneration of non-executive members of the Board of Directors other than the Chairman, two periods in 2015 must be taken into account, given the changes made on the matter by the Board appointed by the AGM on 28 April 2015.

For the first period, from 1 January 2015 to 28 April 2015, when the members of the previous Board appointed on 24 April 2012 were still in office, the fee for these members had been approved by such meeting, which had decided on an overall fee.

At its meeting of 10 May 2012, the Board of Directors, in accordance with a proposal of the Remuneration Committee of the Company at its meeting of 7 May 2012, decided to establish an annual gross compensation of Euro 10,000, to each of the directors without special tasks, in addition to the attendance fee decided at the Shareholders' Meeting of 24 April 2012. In addition, the Board decided to recognize an additional annual gross amount of Euro 3,000 to each of the three members of the Remuneration Committee and the Internal Control Committee (the latter are also members of the Related Party Transactions Committee), in addition to the attendance fee decided by the Shareholders' Meeting of 24 April 2012, and an annual gross amount of Euro 1,500 to the Director who is member of the Supervisory Committee, pursuant to Legislative Decree 231/2001.

The Board of Directors expression of the Orascom Group i.e. Karim Beshara, Aldo Mereuse, Sophie Sursock, Abdel Meguid Hanan, Antonio Converti, have declared that they waive the remuneration proposed at the Meeting from the very time of their appointment. Mr. Mongardi made the same declaration.

On 28 April 2015, on the appointment of the new Board of Directors, the AGM had once again approved an overall fee due to the members of the Board of Directors, amounting to a maximum of €150,000 gross per annum, with the authority by the Board to distribute such amount among its members, without prejudice to compensation due to directors with special duties, whose determination was left to the Board, in addition to the recognition, respectively of €350.00 and €175.00 gross, of an attendance fee for the physical participation or video/teleconference attendance of each of the meetings of the Board of Directors and Board Committees, pursuant to the Corporate Governance Code for Listed Companies as adopted by Dada S.p.A..

At its meeting on 29 July 2015, the Board of Directors, as part of the maximum amount decided by the AGM, on a proposal of the Compensation and Nominations Committee, following review on the matter regarding fees to non-executive members of the board of directors of Italian listed companies, decided to recognize the amount of €15,000 gross per annum to the Directors of the Company; to the Chairman of the two Committees established under the Corporate Governance Code for Listed Companies: €10,000 gross per annum; to the Member of each Committee established under the Corporate Governance Code for Listed Companies: €5,000 gross per annum; to the Member of the Supervisory Body under Legislative Decree 231/2001: €1,500 gross per annum.

Directors Philip Thome, Sophie Sursock, Ragy Soliman, then Bassem Youssef and Fadi Antaki decided to waive their fees as proposed by the AGM from their appointment. Chairman Karim Beshara took the same decision.

Remuneration of the Board of Statutory Auditors

Regarding the emolument of the Board of Statutory Auditors, the Shareholders' Meeting of 23 April 2009 established the fee for performance of the functions of statutory auditor of the Company in the annual amount of Euro 12,000 for each member of the board of statutory auditors, and an annual amount of Euro 18,000 for the Chairman until expiry of the office on approval of the 2011 financial statements.

As mentioned, the above decisions were left to the Shareholders' Meeting called to approve the 2011 financial statements and the renewal of the corporate bodies, and therefore also to the Board of Statutory Auditors which, at its meeting of 24 April 2012, on the point of the remuneration of the Board of Statutory Auditors, established the emolument for performance of the functions of statutory auditor of the Company in the annual amount of Euro 12,000 for each member of the board and an annual amount of Euro 18,000 for the Chairman of the Board, in addition to a further annual gross amount of Euro 1,500 to the member of the Board of Statutory Auditors who is member of the Supervisory Committee, pursuant to Legislative Decree 231/2001.

From 28 April 2015 to 31 December 2015 (including to date), the fee due to the new Board of Statutory Auditors, composed of Massimo Scarpelli (Chairman), Massimo Foschi (Standing Auditor) and Maria Stefania Sala (Standing Auditor), was determined by the AGM on 28 April 2015 in the amount of €18,000 gross per annum to the Chairman of the Board of Statutory Auditors, and €12,000 gross per annum to each of the remaining Standing Auditors, indicating that, if a standing auditor is also a member of the Supervisory Body provided by Model 231 adopted by Dada S.p.A., such amount may be increased by a further €1,500 gross per annum.

PART TWO

Table 1: Compensation paid to members of the administrative and control bodies, to the general managers and to other executives with strategic responsibilities.

Board of Directors, General Managers and Executives with strategic responsibilities

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits Other remuneration	Other remuneration Total	Total Fair value of equity remuneration	Fair value of equity remuneration Severance indemnities for end of office or termination of employment	Severance indemnities for end of office or termination of employment Name
						Variable non-equity compensation	Non-monetary benefits					
Karim Beshara*	Chairman of the BoD	1 January 2015-31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				Vedi nota	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Vedi nota	n/a	n/a

*Confirmed as Director by the AGM on April, 28th 2015 and nominated Chairman of the Company

Nota : The Chairman waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation**	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits Other remuneration	Other remuneration Total	Total Fair value of equity remuneration	Fair value of equity remuneration Severance indemnities for end of office or termination of employment	Severance indemnities for end of office or termination of employment Name
						Variable non-equity compensation	Non-monetary benefits					
Claudio Corbetta*	Chief Executive Officer and General Manager (Executive with strategic responsibilities)*	1 gennaio 2015 - 31 dicembre 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	233.000+ 1.925	n/a	141.720	n/a	5.622	n/a	382.267	60.576	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				234.925	n/a	141.720	n/a	5.622	n/a	382.267	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				47.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	47.000	n/a	n/a
(III) Total				281.925	n/a	141.720	n/a	5.622	n/a	429.267	60.576	n/a

*: Confirmed as Director, CEO and General Manager

** : It should be noted that the amounts indicated under the heading "Fixed compensation" include the Euro 47,000 compensation received by Claudio Corbetta in his capacity as CEO of the wholly-owned subsidiary Register.it S.p.A. and the attendance fee that he receives as a Director of Dada S.p.A.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Variable non-equity compensation						
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation**	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation	Non-monetary benefits	Non-monetary benefits Other remuneration	Other remuneration Total	Total Fair value of equity remuneration	Fair value of equity remuneration Severance indemnities for end of office or termination of employment	Severance indemnities for end of office or termination of employment Name
Lorenzo Lepri*	Director, General Manager and CFO (Executive with strategic responsibilities)*	1 gennaio 2015-31 dicembre 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	230.000+2.800	n/a	141.720	n/a	6.060	n/a	380.580	60.576	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				232.800	n/a	141.720	n/a	6.060	n/a	380.580	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				50.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50.000	n/a	n/a
(III) Total				282.800	n/a	141.720	n/a	6.060	n/a	430.580	60.576	n/a

*: Confirmed as Director, CFO and General Manager

** : It should be noted that the amounts indicated under the heading "Fixed compensation" include the Euro 50,000 compensation received by Lorenzo Lepri in his capacity as Chairman of the wholly-owned subsidiary Register.it S.p.A. and the attendance fee that he receives as a Director of Dada S.p.A.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Variable non-equity compensation						
Name	Office	Period for which office	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee	Variable non-equity compensation	Non-monetary benefits	Non-monetary benefits Total	Other remuneration Total	Total Fair value of equity	Fair value of equity remuneration	Severance indemnities for

		Period for which office was held		participation	equity compensation	Other remuneration	Other remuneration	remuneration	Severance indemnities for end of office or termination of employment	end of office or termination of employment Name
Sophie Surscock*	Director	1 January 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a

*Confirmed as Director by the AGM on April, 28th 2015

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits Other remuneration	Other remuneration Total	Total Fair value of equity remuneration	Fair value of equity remuneration Severance indemnities for end of	Severance indemnities for end of office or termination of employment
						Variable non-equity compensation	Non-monetary benefits				for end of	

											office or termination of employment	Name	
Rag. Solimani *	Director	1 January 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

*Confirmed as Director by the AGM on April, 28th 2015

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Maurizio Mongardi *	Director	1 January 2015- 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial	11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a

			al statements as at 31 December 2017									
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				11.175	3.300	n/a	n/a	n/a	n/a	14.475	n/a	n/a

*Confirmed as Director by the AGM on April, 28th 2015

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Barbara Adamilami*	Director	28 April 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	13.150	9.900	n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				13.150		n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a		n/a	n/a
(III) Total				13.150	9.900	n/a	n/a	n/a	n/a	23.050	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Carolina Gianardi	Director	28 April 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a		n/a	n/a
(III) Total				13.150	7.800	n/a	n/a	n/a	n/a	20.950	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Sofia Marudia	Director	28 April 2015 - 31 December	Shareholders' meeting to approve the	13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a

		2015	financial statements as at 31 December 2017									
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a		n/a	n/a
(III) Total				13.150	6.600	n/a	n/a	n/a	n/a	19.750	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Cristiano Esclapon	Director	28 April 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				10.700	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.700	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Philip Tohme	Director	28 April 2015 - 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
You	Dire	11	Shareh	See	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Se	n/a	n/a

Chief Executive Officer	November 2015-31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2015	See note below	-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				- See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Fadi Antaki	Director	11 November 2015-31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(I) Compensation in the				-	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	n/a	n/a

company preparing the financial statements										
(II) Compensation from subsidiaries and associates	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

Nota : The Director waived any compensation for the role

FORMER DIRECTORS

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Maria Oliva Scaramuzzi	Director	1 January 2015 - 28 April 2015	28 April 2015	5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				5.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.350	n/a	n/a

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					

Stanislao Chimenti Caracciolo di Nicastro	Director	1 January 2015 - 28 April 2015	28 April 2015	3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				3.600	1.000	n/a	n/a	n/a	n/a	4.600	n/a	n/a

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Aldo Mareuse	Director	1 January 2015 - 28 April 2015	28 April 2015	Veduta	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Veduta	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				Veduta	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Veduta	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				Veduta	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Veduta	n/a	n/a

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Vincenzo Russi	Director	1 January 2015 - 28 April 2015	28 April 2015	4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				4.350	2.000	n/a	n/a	n/a	n/a	6.350	n/a	n/a

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Daniilo Vivarelli	Director	1 January 2015 - 28 April 2015	28 April 2015	4.525	1500	n/a	n/a	n/a	n/a	6.025	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				4.525	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	6.025	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				-								
(III) Total				4.525	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	Eur	n/a	n/a

									0 6.0 25		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------	--	--

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Antonio Converti	Director	1 January 2015-8 September 2015	8 September 2015	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

Nota : The Director waived any compensation for the role

(A) Name	(B) Office	(C) Period for which office was held	(D) Office expiry	(1) Fixed compensation	(2) Compensation for committee participation	(3) Variable non-equity compensation		(4) Non-monetary benefits	(5) Other remuneration	(6) Total	(7) Fair value of equity compensation	(8) Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					

												yment	
Khaled Bishara	Chairman	1 January 2015- 8 September 2015	8 September 2015	See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				See note below	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	See note below	n/a	n/a

Nota : The Chairman waived any compensation for the role

BOARD OF THE STATUTORY AUDITORS

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonuses and other incentives	Profit sharing					
Massimo Scarpelli*	Chairman of the Statutory auditors	28 April 2015- 31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 Decem	12.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12.000	n/a	n/a

	ber 2017										
(I) Compensation in the company preparing the financial statements	12.000*	n/a	12.000	n/a	n/a						
(II) Compensation from subsidiaries and associates	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total	12.000	n/a	12.000	n/a	n/a						

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Maria Stefania Sala*	Member of the statutory auditors	1 January 2015 -31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	13.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				13.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total				13.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	13.000	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of
						Bonus	Profit					

		held		ation	and other incentives	sha ring					office or termin ation of emplo yment	
Massimo Foschi**	Member of the statutory auditors	28 april 2015-31 December 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2017	8.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8.000	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				8.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8.000	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				10.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.000	n/a	n/a
(III) Total				18.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18.000	n/a	n/a

FORMER STATUTORY AUDITORS

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonus and other incentives	Profit sharing					
Claudio Pastori	Chairman of the statutory auditors	1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2014	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 Decem	6.000.	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6.000	n/a	n/a

			ber 2014									
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	6.000	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				14.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14.000	n/a	n/a
(III) Total				20.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	20.000	n/a	n/a

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Name	Office	Period for which office was held	Office expiry	Fixed compensation	Compensation for committee participation	Variable non-equity compensation		Non-monetary benefits	Other remuneration	Total	Fair value of equity compensation	Severance indemnity for end of office or termination of employment
						Bonuses and other incentives	Profit sharing					
Sandro Santi*	Member of the statutory auditors	1 gennaio 2015-28 aprile 2015	Shareholders' meeting to approve the financial statements as at 31 December 2014	4.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4.000	n/a	n/a
(I) Compensation in the company preparing the financial statements				4.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	4.000	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates				10.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.000	n/a	n/a
(III) Total				14.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14.000	n/a	n/a

Table 2: Stock-options assigned to members of the administrative body, to general managers and other executives with strategic responsibilities

			Options held at the start of the year	Options assigned during the year	Options exercised during the year	Options expired during the year	Options held at the end of the year	Options relevant to the year

financial statements		- 2016			December 2016-19												
	Plan B (date of relevant resolution)																
	Plan C (date of relevant resolution)														-	--	
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relevant resolution)																
	Plan B (date of relevant resolution)																
(III) Total		195.000	3,596														

			Options held at the start of the year	Options assigned during the year	Options exercised during the year	Options expired during the year	Options held at the end	Options relevant to the year

state ment s	16			201 6-19 Dec emb er 201 9													
	Plan B (date of relev ant resol ution)																
	Plan C (date of relev ant resol ution)															-	-
(II) Comp ensat ion from subs idiar ies and assoc iates	Plan A (date of relev ant resol ution)																
	Plan B (date of relev ant resol ution)																
(III) Total		19 5.0 00	3,5 96													-	-

Table 3B: Monetary incentive plans for members of the administrative body, general managers and other executives with strategic responsibilities (data to be approved by the Remuneration Committee in March)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Name	Office	Plan	Bonus for the year			Bonus of previous years			Othe r bonu s
Claudio Corbet	CEO, General		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	

ta	Manager, Executive with strategic responsibiliti es								
			Payable/Pa id	Deferre d	Deferme nt Period	No longer payabl e	Payable/Pa id	Further deferre d	
(I) Compensation in the company preparing the financial statements	Plan A (16 March 2015)		141.720	n/a	n/a	0	n/a	n/a	n/a
	Plan B (date of relevant resolutio n)		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Plan C (date of relevant resolutio n)		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relevant resolutio n)		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Plan B (date of relevant resolutio n)		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total			141.720	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Name	Office	Plan	Bonus for the year			Bonus of previous years			Othe r bonu s
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Payable/Pa id	Deferre d	Deferme nt Period	No longer payabl e	Payable/Pa id	Further deferre d	
Lorenz o Lepri	General Manager and Executive with strategic responsibili ty								
(I) Compensation in the company preparing the	Plan A 16 March 2015		141.720	n/a	n/a	0	n/a	n/a	n/a

financial statements	One-time bonus	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Plan C (date of relevant resolution)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relevant resolution)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
	Plan B (date of relevant resolution)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Total		141.720	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Scheme 7-ter: Scheme relative to the information on the shares held by members of the administrative and control bodies, by general managers and other executives with strategic responsibilities.

Table 1: Shares held by members of the administrative and control bodies and by general managers and executives with strategic responsibilities.

Name	Office	Investee Company	Number of shares owned at the end of the previous year	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares owned at the end of the current financial year
Claudio Corbetta	CEO, General Manager, Executive with strategic responsibilities	Dada S.p.A.	0	20.000	0	20.000
Lorenzo Lepri	General Manager and Executive with strategic responsibility	Dada S.p.A.	0	12.000	0	12.000

For the Board of Directors
The Chairman
Karim Beshara