



ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

DADA S.p.A.

RELAZIONE SULLE PROPOSTE DI DELIBERA RELATIVE AL SECONDO 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

www.dada.eu

DADA S.p.A.
Viale della Giovine Italia 17
50122 Firenze, Italy
Tel. +39 055 200 211
Fax +39 055 200 215 50

Partita IVA 04628270482
Capitale sociale sottoscritto e versato: € 2.835.611,73
N.ro iscrizione al Registro delle Imprese di Firenze
Codice fiscale: 04628270482
Numero REA: 467460

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 15 marzo 2017 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 2017. 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 del 10 marzo 2017 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 15 marzo 2017.

La presente relazione verrà presentata all'Assemblea, che approverà il bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 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 Nomine 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 inerenti la politica delle remunerazioni, 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 2016 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") 2015 che alla definizione dell'MBO 2016 ed ha quindi elaborato la propria proposta al Consiglio con riguardo alla Relazione sulla remunerazioni di cui all'art. 123 ter del TUF. Nel corso del 2016 il Comitato ha inoltre esaminato alcune tematiche di natura contributiva e previdenziale interessanti alcuni dipendenti del Gruppo Dada, ed ha altresì richiesto alla Società di predisporre una analisi, poi ottenuta, in merito alle key people del Gruppo Dada, e ciò non solo al fine di ottenere un quadro complessivo in merito ad esse ma anche al fine di individuare le più opportune politiche di retention ed incentivazione. In data 12 dicembre 2016, attesa la scadenza del periodo di vesting del Piano di stock option 2014-2016, il Comitato ha quindi elaborato la proposta al Consiglio in merito al nuovo piano di incentivazione azionaria 2017-2019 destinato ai dipendenti del Gruppo Dada. Detta proposta è stata portata all'attenzione del Consiglio nella sua riunione del 14 dicembre 2016, che l'ha approvata, convocando su di essa l'Assemblea dei soci. Per relazione con quanto precede, si informa che successivamente alla chiusura dell'esercizio 2016 l'Assemblea dei soci del 18 gennaio 2017 ha approvato le linee guida del nuovo piano di incentivazione azionaria così come approvate dal Consiglio della Società nella sua riunione del 14 dicembre 2016, conferendo quindi a delega al Consiglio della Società per la sua concreta esecuzione e per l'aumento di capitale a servizio del Piano ai sensi dell'art. 2443 cod.civ. Sempre successivamente alla chiusura dell'esercizio 2016, e precisamente nella sua riunione del 20 gennaio 2017, il Comitato ha elaborato una proposta per la concreta esecuzione della delega assembleare, che è stata fatta propria dal Consiglio della Società del 24 gennaio 2017, data in cui il Consiglio ha esercitato la delega. Infine, nelle sue riunioni del 10 e 14 marzo 2017 il Comitato per le remunerazioni ha presentato al Consiglio alcune proposte di politica per la remunerazione riguardante i due Amministratori esecutivi, con particolari incarichi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, e ciò sia con riguardo alla consuntivazione dell'MBO 2016, che alla definizione della struttura dell'MBO 2017 che alla previsione di un accordo di retention, ed ha infine elaborato la propria proposta al Consiglio con riguardo alla Relazione sulla remunerazioni di cui all'art. 123 ter del TUF. 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 allontani 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 2016 il Comitato si è avvalso di analisi effettuate da un esperto terzo indipendente, la Willis Towers Watson (società di consulenza leader mondiale nell'ambito di Executive compensation, che già fu coinvolta dal Comitato nel

2008 e nel 2013) per un lavoro di benchmarking relativo alle compensation delle due figure apicali della Società. Nel corso del 2016 la medesima WTW è stata coinvolta in ulteriori attività di analisi come meglio descritto nel paragrafo che segue.

Alle riunioni del Comitato è sempre invitato l'intero Collegio Sindacale, che ha 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 si è avvalso della consulenza della già menzionata Willis Tower Watson nella predisposizione della presente politica delle remunerazioni, e ciò in relazione sia agli approfondimenti utili per l'elaborazione della proposta sulle le linee guida del piano di incentivazione azionaria 2017-2019, sia a quelli propedeutici alla formulazione della proposta relativa all'MBO 2017. Nel 2013 (come meglio descritto nel paragrafo b) sopra) e in passati esercizi si era parimenti ricorsi 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 2017 non si discosti significativamente dai medesimi principi e criteri applicativi che hanno guidato la politica retributiva dell'esercizio 2016, salvo taluni parziali cambiamenti nel meccanismo di funzionamento del piano di incentivazione azionaria (stock option) 2017-2019 descritti nel paragrafo che segue.

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 2017 sarà sostanzialmente allineato, salvo eccezionalità e straordinarietà, al rapporto tra le due componenti come emergente dai dati relativi all'esercizio 2016 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 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 stata 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 2014-2016") 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 2014-2016, 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 di norma 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 2014-2016 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.

Si segnala che, sempre il relazione alla componente variabile di lungo periodo, alla fine del 2016, in considerazione dell'imminente scadenza del periodo di vesting del Piano 2014-2016 e nell'ambito della propria attività di continua valutazione dell'adeguatezza e coerenza complessiva della politica di remunerazione, il Comitato per le Remunerazioni e Nomine ha avviato 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 particolare in data 12 dicembre 2016 il Comitato per le Remunerazioni e Nomine, dopo una fase di analisi che ha visto il già descritto coinvolgimento della società di consulenza Willis Tower Watson ed al fine di dotare nuovamente la società di uno strumento di incentivazione a medio-lungo termine, ha proposto di portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016 un nuovo piano di stock option riferito agli esercizi 2017-2019, che è stato quindi approvato nelle sue linee guida dal Consiglio del 14 dicembre 2016 e portato da quest'ultimo alla definitiva approvazione dell'Assemblea ottenuta in data 18 gennaio 2017 (di seguito anche "Piano 2017-2019"). Il Consiglio di Amministrazione di DADA S.p.A. in data 24 gennaio 2017 ha quindi dato esecuzione alla delega ad esso attribuita con deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 18 gennaio 2017, relativa al Piano di incentivazione azionaria per il periodo 2017-2019 e per massime 950.000 azioni destinato a dipendenti del Gruppo DADA ed in particolare a dirigenti e quadri e comunque dipendenti di DADA S.p.A. e/o delle sue società Controllate. Il Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine della Società, ha tra l'altro approvato il Regolamento del Piano 2017-2019, individuato i beneficiari ed assegnato complessive n. 950.000 opzioni per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie DADA al prezzo di sottoscrizione di €2,248 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 di norma condizionato al raggiungimento di obiettivi di performance 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 2019, e comunque non oltre il 19 dicembre 2023.

In merito agli obiettivi di performance si segnala che essi consistono, in sintesi, nel raggiungimento di un livello minimo di Fatturato ed Ebitda del Gruppo Dada calcolato su base cumulata in ragione di quanto risultante dal bilancio consolidato del Gruppo Dada per gli esercizi 2017-2019, nella misura concretamente individuata sulla base del piano triennale del Gruppo Dada dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 gennaio 2017 in sede di esecuzione del Piano 2017-2019.

L'individuazione di detto parametro di performance mira ad una ancora maggiore aderenza alle indicazioni del Codice di Autodisciplina italiano, che privilegia indicatori di performance di immediata rilevazione, così come risultante dalle analisi condotte con l'ausilio della società Willis Tower Watson.

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 ed alla sua concreta esecuzione nella sua riunione del 20 gennaio 2017, 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 analoghi indicatori economici di performance. A tal ultimo riguardo si osserva infatti che il Piano 2014-2016 individuava il proprio obiettivo di performance nell'MBO annuale, che nel Gruppo Dada è anch'esso articolato su obiettivi di Fatturato ed Ebitda consolidati.

Per ogni ulteriore informazione sui termini e le condizioni del Piano 2017-2019 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 24 gennaio 2017 che è stato

www.dada.eu

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.

Si ricorda infine che la Società già nei passati esercizi ha ritenuto opportuno individuare modalità di incentivazione *ad hoc* per il top management, determinate di volta in volta dal Consiglio della Società su proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, in presenza di operazioni straordinarie di particolare rilievo coinvolgenti la Società. 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 è 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 è 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. Il Consiglio, nella sua riunione del 15 marzo 2017 e su conforme proposta del Comitato delle Remunerazioni e Nomine della Società, ha deciso di estendere anche per gli esercizi successivi l'adesione dei due Amministratori esecutivi al piano welfare, il tutto 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 annuale.

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, per il Piano 2014-2016 ad una performance condition collegata alla partecipazione con successo all'MBO dell'esercizio 2016 e di almeno uno tra gli esercizi 2014 e 2015, e per il Piano 2017-2019 al raggiungimento di un livello minimo di Fatturato ed Ebitda del Gruppo Dada calcolato su base cumulata in ragione di quanto risultante dal bilancio consolidato del Gruppo Dada per gli esercizi 2017-2019. Per quanto concerne l'MBO 2017, 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 i piani triennale di incentivazione azionaria (cd. stock option), essendo piani di incentivazione azionaria, sono legati al valore del titolo nel medio-lungo periodo, e potranno 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 2017 ovvero dei piani di incentivazione azionaria tramite cd. stock option sono elaborati, rispettivamente, sulla base dei documenti previsionali periodici relativi all'esercizio 2017 ovvero, nel caso dei Piani 2014-2016 e 2017-2019, 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 2017 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: per il Piano 2014-2016 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, mentre per il Piano 2017-2019, come già sopra indicato, tale indicatore di performance è stato individuato nel raggiungimento di un livello minimo di Fatturato ed Ebitda del Gruppo Dada calcolato su base cumulata in ragione di quanto risultante dal bilancio consolidato del Gruppo Dada per gli esercizi 2017-2019.

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 2017 sia a quello dei piani 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 2017) e allo sviluppo della profittabilità del Gruppo e del valore del titolo azionario nel medio-lungo periodo (stock option).

Al fine di garantire la Società dal rischio di una improvvisa interruzione del rapporto di lavoro tra quest'ultima ed i suoi due dirigenti con responsabilità strategiche, ed anche in considerazione di possibili modifiche di rilievo interessanti la struttura dell'azionariato della Società e della conseguente fase di transizione, si prevede che nel corso del 2017 vengano sottoscritti degli appositi retention agreement con i suddetti dirigenti.

Si segnala infine che, aderendo alla corrispondente raccomandazione del Codice di Autodisciplina, nel corso del 2016 il Consiglio, su conforme proposta del Comitato per le Remunerazioni e Nomine, ha ritenuto opportuno prevedere che venissero raggiunte con i due dirigenti con responsabilità strategiche della Società intese contrattuali, poi sottoscritte, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o

di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito in via definitiva come manifestamente errati e falsati.

- 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 2017 avviene su base annuale, con l'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio dell'Esercizio 2017 a cui si riferiscono gli obiettivi di performance posti alla base dell'MBO 2017, 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 2017 solo successivamente alla approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio d'esercizio 2017.

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 un'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 posporre 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 ai Piano come descritti 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 dei due piani, 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 2014-2016, è 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; per il Piano 2017-2019 il triennio di riferimento è il 2017-2019, e si è parimenti 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 2019. Peraltro si osservi che la individuazione della condizione nel raggiungimento dell'obiettivo previsionale relativo al periodo 2014-2016 e 2017-2019 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**

In relazione a tale argomento è necessario distinguere quanto previsto dai due Piani di cui sopra. Per quanto riguarda il Piano 2014-2016 non era stata prevista l'adozione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Non si era infatti 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.

Per quanto riguarda il Piano 2017-2019, considerate le mutate condizioni e dopo un'attenta analisi volta a individuare un diverso punto di equilibrio tra le diverse esigenze ed anche grazie al supporto della società Willis Tower Watson, è stato previsto un lock up period di due anni dalla sottoscrizione che andrà ad interessare un numero di azioni rivenienti dal Piano 2017-2019 aventi un valore pari al 20% dell'effettivo guadagno realizzato dal beneficiario dal trasferimento delle azioni rinvenienti dall'esercizio delle opzioni del Piano 2017-2019.

- 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 2017 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 2017 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 del Piano di incentivazione azionaria 2017-2019 descritte nei documenti informativi già diffusi al pubblico e visionabili 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 2017 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 2017 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 28 aprile 2015 alla data della presente assemblea il ruolo di Presidente è stato ricoperto dal dr. Karim Beshara, che ha 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 2016, 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 2016 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 2016 sia in larga misura coerente con la politica in materia di remunerazione descritta con riguardo all'esercizio 2017 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 2016 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 2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2016, 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 2016, 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 15 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazioni della Società emersa nella sua riunione del 10 marzo 2017 e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2016 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2016 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2016 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Corbetta di euro 130.575 lordi a titolo di MBO 2016, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2016.

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, 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 2016, 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 2016), unitamente alla partecipazione del soggetto rilevante a piano di incentivazione azionaria (Piano di Stock Option 2014-2016) 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.

Nel corso del 2014 il dr. Corbetta è difatti 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 relativo 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.

Nel gennaio 2017 il dr. Corbetta è risultato assegnatario di 250.000 opzioni nell'ambito del Piano di incentivazione 2017-2019. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel relativo 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 2016, 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 2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2016, 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 15 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società nella sua riunione del 10 marzo 2017 e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2016 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2016 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2016 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Lepri di euro 130.575 lordi a titolo di MBO 2016, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2016.

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 relativo 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.

Nel gennaio 2017 il dr. Lepri è risultato assegnatario di 250.000 opzioni nell'ambito del Piano di incentivazione 2017-2019. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel relativo 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 la retribuzione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi diversi dal Presidente

in data 28 aprile 2015, con la nomina dell'attuale Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci ha 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 Surssock, 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

In data 28 aprile 2015 l'Assemblea dei Soci ha nominato il Collegio Sindacale nella sua composizione attuale, ovvero nominando Massimo Scarpelli quale Presidente e Sindaci Effettivi i signori Massimo Foschi e Maria Stefania Sala ed 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)
						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 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 2016 – 31 dicembre 2016	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)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui	Scadenza della	Compensi	Compensi per la	Compensi variabili non equity	Benefici non	Altri compen	Totale	Fair Value	Indennità di fine carica o

www.dada.eu

e		è stata ricoperta la carica	carica	fissi**	partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	monetari	si ***		dei compensi equity	di cessazione del rapporto di lavoro
Claudio Corbetta *	Amministratore Delegato e Direttore Generale (dirigente con responsabilità strategiche)	1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	233.000 + 1.400	n/a	130.575	n/a	5.622 (auto, polizza sanitaria, ecc.)	7.000	377.597	60.742	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				234.400	n/a	130.575	n/a	5.622	7.000	377.597	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				281.400	n/a	130.575	n/a	5.622	7.000	424.597	60.742	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 1.400.

*** Si precisa che tale importo è assegnato a titolo di welfare aziendale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi**	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi**	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lorenzo Lepri*	Amministratore esecutivo, Direttore Generale e CFO (dirigente con responsabilità strategiche)	1 gennaio 2016- 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	230.000+ 2.100	n/a	130.575	n/a	5.522 (auto, polizza sanitaria e alloggio)	7.000	375.197	60.742	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				232.100	n/a	130.575	n/a	5.522	7.000	375.197	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				50.000	n/a	n/a	n/a	n/a	7.000	50.000	n/a	n/a
(III) Totale				282.100	n/a	130.575	n/a	5.522	7.000	425.197	60.742	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 2.100.

*** Si precisa che tale importo è assegnato a titolo di welfare aziendale

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sophie Surssock	Amministratore	1 gennaio 2016- 31 dicembre 2016	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)
						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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Ragy Soliman	Amministratore	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	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)	(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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Maurizio Mongardi	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	15.700	5.000	n/a	n/a	n/a	n/a	20.700	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.700	5.000	n/a	n/a	n/a	n/a	20.700	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				15.700	5.000	n/a	n/a	n/a	n/a	20.700	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 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)	(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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Barbara Adami Lami	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	19.725	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	29.725	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.725	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	29.725	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				19.725	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	29.725	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 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					
Carolina Gianardi	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	23.800	11.500	n/a	n/a	n/a	n/a	35.300	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.800	11.500	n/a	n/a	n/a	n/a	35.300	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
(III) Totale				23.800	11.500	n/a	n/a	n/a	n/a	35.300	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 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					
Sofia Maroudia	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	15.480	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	25.480	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.480	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	25.480	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
(III) Totale				15.480	10.000	n/a	n/a	n/a	n/a	25.480	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 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					
Cristiano Esclapone	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	15.875	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	15.875	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.875	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	15.875	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				15.875	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	15.875	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)	(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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Philip Tohme	Amministratore	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	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)
						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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Youssef Bassem	Amministratore	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	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. 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 è stato poi confermato amministratore della Società dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2016. 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)
						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	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Fadi Antaki	Amministratore	1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2016	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				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

	Vedi nota						Vedi nota	
--	-----------	--	--	--	--	--	-----------	--

*: 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 ed è stato poi confermato Amministratore della Società dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 28 aprile 2016. Ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica a far data dalla sua nomina.

Collegio Sindacale

(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
Massimo Scarpelli *	Presidente e del Collegio Sindacale	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	18.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18.000	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18.000	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				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 al Presidente del Collegio Sindacale pari ad Euro 18.000 annui per la durata del Collegio Sindacale

(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
Maria Stefania Sala*	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2017	12.000	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	13.500	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	13.500	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*	1.500	n/a	n/a	n/a	n/a	13.500	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)	(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
Massimo Foschi**	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2016-31 dicembre 2016	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				10.000**	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.000	n/a	n/a
(III) Totale				22.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	22.000	n/a	n/a

www.dada.eu

	Piano B (data relativa delibera)																		
	Piano C (data relativa delibera)																		
(II) Compe nsi da controll ate e collegat e	Piano A (data relativa delibera)																		
	Piano B (data relativa delibera)																		
(III) Totale			195.0 00																195.000

Si segnala, come riportato alla sezione c) sopra che, in data 12 dicembre 2016, il Comitato per le remunerazioni ha proposto di portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016 un nuovo piano di stock option riferito agli esercizi 2017-2019 definito sopra come il Piano 2017-2019, che è stato quindi approvato dal Consiglio del 14 dicembre 2016 e portato da quest'ultimo alla definitiva approvazione dell'Assemblea del 18 gennaio 2017. Il Consiglio di Amministrazione di DADA S.p.A. in data 24 gennaio 2017 ha quindi dato esecuzione alla delega ad esso attribuita con deliberazione dell'Assemblea dei Soci del 18 gennaio 2017 per la descrizione completa di detto Piano vd sopra ed il testo del documento informativo sul piano di stock option previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza visionabile all'indirizzo web www.dada.eu.

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche								
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di MBO approvato dal Cda di Dada Spa del 14 marzo 2016	130.575	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano B (data relativa delibera)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			130.575	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

A	B	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche								
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di MBO approvato dal Cda di Dada Spa del 14 marzo 2016	130.575	n/a	n/a	0	na	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano B (data relativa delibera)	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			130.575	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Schema 7 ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategica	Dada S.p.A.	0	35.000	0	35.000
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche	Dada S.p.A.	0	15.000	0	15.000

Firenze, 15 marzo 2017
Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Dr. Karim Beshara