

---

**ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI  
di DADA S.p.A.**

28 Aprile 2015 ore 15.00 1° convocazione

29 Aprile 2015 ore 15.00 2° convocazione

**RELAZIONE SULLE PROPOSTE DI DELIBERA RELATIVE AL QUARTO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO:  
"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 2.835.611,73 i.v.  
Registro Imprese di Firenze nr. 04628270482 - REA 467460  
Codice Fiscale/P.IVA 04628270482  
Sito Internet: [www.dada.eu](http://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 12 marzo 2015 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 2015. 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 9 marzo 2015 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 12 marzo 2015.

La presente relazione verrà presentata all'Assemblea, che approverà il bilancio chiuso al 31 dicembre 2014 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 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.**

In relazione al fatto che il Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 febbraio 2012 valutò la sussistenza dell'attività di direzione e coordinamento dell'allora controllante RCS MediaGroup S.p.A., con il rinnovo degli organi sociali compiuto dalla Assemblea del 24 aprile 2012 e la successiva nomina dei comitati operata dal Consiglio nella sua riunione del 24 aprile 2012, la composizione del Comitato per le Remunerazioni fu adeguata al dettato dell'art. 37, co 1 lett d) del Regolamento Mercati (reg. 16191 del 2007), e cioè venne previsto un Comitato per le Remunerazioni composto da soli Amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione della Società costituì al suo interno un Comitato per le Remunerazioni composto da tre amministratori indipendenti, individuati nelle persone di Danilo Vivarelli (Amministratore indipendente giudicato possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria) nominato Presidente del Comitato, Alessandro Foti (Amministratore indipendente giudicato possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria) e Maria Oliva Scaramuzzi (Amministratore Indipendente).

In data 2 luglio 2013 il dr. Alessandro Foti ha rassegnato, per motivi personali, le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di Dada S.p.A. e, conseguentemente, dalla carica di membro del Comitato Remunerazioni. A seguito delle dimissioni di Alessandro Foti, in sua sostituzione, è stato nominato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 15 luglio 2013 il dr. Vincenzo Russi quale nuovo membro del Comitato per le Remunerazioni. Tale nuovo membro è anch'esso indipendente e possiede adeguate competenze in ambito contabile e finanziario.

In data 7 agosto 2013 la società RCS MediaGroup S.p.A. (in qualità di venditrice) e la società Libero Acquisition S.à r.l. (in qualità di acquirente) hanno sottoscritto il contratto definitivo di vendita della partecipazione pari al 54.63% del capitale sociale di Dada S.p.a. detenuta da RCS MediaGroup S.p.A.. Da tale data quindi Libero Acquisition S.à r.l. controlla Dada S.p.A. ma il Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 12 novembre 2013, così

come più recentemente confermato nella sua riunione del 12 marzo 2015, ha verificato la inesistenza, allo stato, di una funzione di indirizzo e coordinamento di Libero Acquisition S.à.r.l. su Dada Spa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2497 c.c. e seguenti.

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

- presenta al Consiglio proposte di politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché, laddove in tal senso richiesto dall'Assemblea e nell'ambito del mandato della stessa, con riguardo ai restanti amministratori. Il Consiglio di Amministrazione presenta all'Assemblea, con cadenza annuale, una relazione che descrive tale politica;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi 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 al consiglio di amministrazione proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche 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.

Nel corso dell'esercizio 2014 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") 2013 che alla definizione dell'MBO 2014, ha elaborato proposte al Consiglio con riguardo alla Relazione sulla remunerazioni di cui all'art. 123 ter del TUF, così come con riguardo ad altri interventi di politica remunerativa per il Top Management della Società, ed in particolare con riguardo alle linee guida del nuovo piano di incentivazione azionaria 2014-2016, al contenuto della relativa relazione assembleare ed alle concrete assegnazioni poi deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società del 4 agosto 2014.

Quanto alle modalità di funzionamento del Comitato per le Remunerazioni, 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 45 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 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. 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 2015 non si discosti significativamente dai medesimi principi e criteri applicativi che hanno guidato la politica retributiva dell'esercizio 2014.

**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 2015 sarà sostanzialmente allineato, salvo eccezionalità e straordinarietà, al rapporto tra le due componenti come emergente dai dati relativi all'esercizio 2014 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 Piano Stock Option 2011-2013 si è concluso lo scorso 6 novembre 2013 contestualmente alla chiusura del periodo della Offerta Pubblica di Acquisto con il quale Orascom ha raggiunto la partecipazione del 69,46% di Dada Spa. Il Comitato per le Remunerazioni della Società, 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 di long-term incentive 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 Cannello 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](http://www.dada.eu) (Corporate Governance/Piani di Stock Option) nel rispetto della normativa vigente.

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 per il 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 2015, 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 2015 ovvero del piano di incentivazione azionaria tramite cd. stock option sono elaborati, rispettivamente, sulla base dei documenti previsionali periodici relativi all'esercizio 2015 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 2015 sono individuati da un lato nel fatturato delle due business unit cd. Domain & Hosting, cui fa capo la società del Gruppo Register.it, e cd. Performance Advertising, cui fa capo la società Moqu Srl, 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 già 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 2015 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 2015) e allo sviluppo della profittabilità del Gruppo e del valore del titolo azionario nel medio-lungo periodo (stock option).

Si segnala che il Consiglio, su conforme proposta del Comitato per le Remunerazioni, non ha ritenuto opportuno prevedere intese contrattuali con i soggetti interessati che consentano 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 manifestamente errati. Si è ritenuto infatti che i sistemi di consuntivazione dei risultati economici, di controllo interno della Società e del Gruppo Dada così come le concrete modalità di pagamento dell'MBO 2015 descritte al paragrafo j) che precede garantiscano adeguatamente dal verificarsi di detta ipotesi.

- 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 2015 avviene su base annuale, con l'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio dell'Esercizio 2015 a cui si riferiscono gli obiettivi di performance posti alla base dell'MBO 2015, e non sono previsti periodi di significativo ed ulteriore differimento del pagamento dell'MBO stesso, così come meccanismi di correzione *ex post* della concreta misura dell'MBO 2015 così determinata, eventualmente attraverso clausole di cd. *claw back* o simili.

La Società prevede in ogni caso la corresponsione della componente variabile della remunerazione derivante dall'MBO 2015 solo successivamente alla approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio d'esercizio 2015.

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 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](http://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.

Peraltro si osservi 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 2015 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 2015 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](http://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 2015 prevede coperture assicurative, ma non previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie o previste dal CCNL, e nello specifico prevede 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.)**

Per quanto riguarda la politica retributiva della Società relativa all'esercizio 2015 con riferimento agli amministratori non esecutivi diversi dal Presidente, eventualmente anche indipendenti ai sensi del Codice, questa si articola su un emolumento annuale fisso per ciascun anno del triennio della durata in carica dei suddetti amministratori non esecutivi determinato nella riunione del Consiglio del 10 maggio 2012 in 10.000 euro lordi sulla base del compenso complessivo stabilito dall'assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012, a cui si aggiunge un gettone di presenza alle riunioni del consiglio (con importi diversi a seconda che la presenza alle singole riunioni sia fisica o per audio conferenza), stabilito sempre dalla medesima riunione assembleare; gli amministratori che sono anche membri dei Comitati Interni costituiti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate percepiscono, ai sensi delle decisioni consiliari assunte nella riunione del 10 maggio 2012, un ulteriore emolumento annuo lordo pari a 3.000 euro oltre ai gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del comitato (con importi diversi a seconda che la presenza alle singole riunioni sia fisica o per audio conferenza), questi ultimi stabiliti dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012. Infine, il Consigliere appartenente all'Organismo di Vigilanza e Controllo costituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 percepisce un emolumento di ulteriori 1.500 euro lordi annui, così come stabilito dal Consiglio nella sua riunione del 10 maggio 2012.

In conclusione, la remunerazione dei suddetti amministratori non esecutivi è stata quindi individuata dall'Assemblea dei Soci, e dalla successiva riunione consiliare del 10 maggio 2012, 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 tale ruolo è ricoperto dal dr. Khaled Bishara, 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 2014, 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 2014 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 2014 sia in larga misura coerente con la politica in materia di remunerazione descritta con riguardo all'esercizio 2015 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 dal 22 settembre 2011 sino all'assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2014.**

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 del compenso quale Amministratore Delegato della 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 da Consiglio di Amministrazione di Register.it S.p.A. del 10 maggio 2011.

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 che lo lega alla Società, ed è individuata per il 2014 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 2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2014, 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 2014 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.

In occasione della sua riunione del 12 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2014 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2014 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2014 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Corbetta di euro 113.940 lordi a titolo di MBO 2014, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2014.

Il dr. Corbetta è inoltre beneficiario di alcuni fringe benefit, ovvero dell'auto aziendale, di spese alloggio, 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 2014, 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 2014), 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](http://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 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 dal Consiglio di Amministrazione di Register.it del 26 luglio 2011.

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 che lo lega alla Società in euro 230.000 lordi annui per l'esercizio 2014, 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 2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2014, su proposta del Comitato per le 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, previo parere positivo del Comitato per le Remunerazioni della Società.

In occasione della sua riunione del 12 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2014 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2014 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2014 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Lepri di euro 113.940 lordi a titolo di

MBO 2014, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2014.

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](http://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, dal 1° gennaio 2012 e fino all'Assemblea di approvazione del Bilancio dell'esercizio 2011, tenutasi il 24 aprile 2012, questa si è articolata su un emolumento annuale fisso per ciascun anno del triennio della durata in carica dei suddetti amministratori non esecutivi, di cui si parlerà più diffusamente in seguito, e su un gettone di presenza alle riunioni del consiglio (con importi diversi a seconda che la presenza alle singole riunioni sia fisica o per audio conferenza), stabiliti dall'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009; gli amministratori che erano anche membri dei Comitati Interni hanno percepito gettoni di presenza alle riunioni del comitato (con importi diversi a seconda che la presenza alle singole riunioni sia fisica o per audio conferenza), sempre come stabilito dall'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009. In particolare l'emolumento complessivo è stato stabilito dalla citata assemblea del 2009 per i membri del Consiglio in un importo pari a complessivi massimi euro 150.000 lordi annui, fatto salvo il compenso per il Presidente e Amministratori con particolari incarichi, ed è stato individuato rispettivamente in euro 350 e 175 lordi il gettone di presenza per la partecipazione rispettivamente fisica ovvero in audio o video conferenza a ciascuna delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati. Tale assemblea aveva lasciato la concreta determinazione del compenso annuo di ciascun Amministratore non esecutivo al Consiglio di Amministrazione che, nella sua riunione del 27 luglio 2009, aveva stabilito un compenso annuo di 10.000 euro lordi (oltre ai gettoni presenza) a partire dal 1° luglio 2009 per i componenti del Consiglio di Amministrazione non esecutivi diversi dal Presidente.

Come detto, le determinazioni che precedono sono state rimesse alla Assemblea dei Soci chiamata ad approvare in data 24 aprile 2012 il Bilancio di Esercizio 2011 ed il rinnovo degli organi sociali, che sul punto della remunerazione del Consiglio ha statuito che l'emolumento complessivo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, e che quest'ultimo ha facoltà di distribuire al proprio interno, ammonti a massimi 150.000 euro lordi annui, fatto salvo il compenso per gli Amministratori investiti di particolari cariche che potrà essere autonomamente determinato dal Consiglio, 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, ha deliberato 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, ha deliberato 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.

Si segnala che i Consiglieri di Amministrazione Karim Beshara, Aldo Mareuse, Sophie Sursock, Abdel Meguid Hanan, Antonio Converti e Maurizio Mongardi hanno dichiarato la rinuncia fin dalla loro nomina all' emolumento deliberato a loro favore dall'Assemblea. Analoga scelta, come già indicato, è stata assunta anche dal Presidente Khaled Bishara.

### **Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale**

Per quanto concerne l'emolumento del Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2009 aveva stabilito l'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 fino a scadenza della carica prevista con l'approvazione del Bilancio per l'Esercizio 2011.

Come detto, le determinazioni che precedono sono state rimesse alla Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2011 ed il rinnovo degli organi sociali, e quindi anche del Collegio Sindacale, che nella sua riunione del 24 aprile 2012 sul punto della remunerazione del Collegio Sindacale ha statuito l'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 potranno aggiungersi ulteriori 1.500 euro annui lordi a favore del membro del Collegio Sindacale che dovesse sedere anche nell'Organismo di Vigilanza e Controllo ai fini del D.Lgs. 231/2001 quale suo membro.

## **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	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
Khaled Bishara	Presidente CdA	7 agosto 2013 – 31 dicembre 2014	Assemblea approvazione bilancio al 31 /12/2014	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

Confermato amministratore della Società dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2014 e Presidente della Società dal Consiglio di Amministrazione tenutosi il 14 maggio 2014.

Il dr. Khaled Bishara 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 è	Scadenza della	Compensi fissi	Compensi per la	Compensi variabili non equity	Benefici non	Altri compensi	Totale	Fair Value	Indennità di

		stata ricoperta la carica	carica		partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	monetari	si		dei compensi equity	fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato e Direttore Generale (dirigente con responsabilità strategiche)	1 gennaio 2014 - 31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	233.000 1.575+	n/a	113.940	n/a	5.588 (auto, polizza sanitaria)	n/a	354.103	24.728	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				234.575	n/a	113.940	n/a	5.588	n/a	354.103	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				281.575	n/a	113.940	n/a	5.588	n/a	401.103	24.728	n/a

\*: Confermato nella carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2012.

\*\* : Si precisa che nella voce "Compensi fissi" è ricompreso l'importo di Euro 47.000 quale compenso che il dr. Corbetta percepisce nella sua veste di Amministratore Delegato della società interamente controllata Register.it S.p.A. ed i gettoni presenza che percepisce quale amministratore della Società Dada S.p.A. pari ad Euro 1.575.

(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 2014- 31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	230.000+ 1750	n/a	113.940	n/a	6.025 (auto, polizza sanitaria e alloggio)	n/a	351.715	24.728	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				231.750	n/a	113.940	n/a	6.025	n/a	351.715	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				281.750	n/a	113.940	n/a	6.025	n/a	401.715	24.728	n/a

\*: Confermato nella carica di Amministratore, Direttore Generale e CFO dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2012.

\*\* Si precisa che nella voce "Compensi fissi" è ricompreso l'importo di Euro 50.000 quale compenso che il dr. Lepri percepisce nella sua veste di Presidente della società interamente controllata Register.it S.p.A. ed i gettoni presenza che percepisce quale Amministratore di Dada S.p.A. pari ad Euro 1750 .

(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					
Karim Beshara	Amministratore	7 agosto 2013 - 31 dicembre 2014	Assemblea approvazione e bilancio al 31 /12/2014	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

\*: 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.

\*\* : Il dr. Karim Beshara è stato confermato nella sua carica di Amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2014 ed ha rinunciato ai compensi spettantigli.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e	Carica	Periodo	Scadenza	Compen	Compensi	Compensi variabili non	Benefic	Altri	Total	Fair	Indennità



Cognome		per cui è stata ricoperta la carica	della carica	si fissi	per la partecipazione e a comitati	equity		i non monetari	compensi	e	Value dei compensi equity	di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Danilo Vivarelli	Amministratore	1 gennaio 2013 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	10.000+2.100	4.500	n/a	n/a	n/a	n/a	16.600	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.100	4.500	n/a	n/a	n/a	n/a	16.600	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				12.100	**4.500	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 16-600	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.

\*\* : La voce "compensi per la partecipazione a comitati" include sia il compenso fisso sia il gettone di presenza per la partecipazione al Comitato di controllo interno e/o al Comitato per le remunerazioni.

Il dr. Danilo Vivarelli è stato confermato nella sua carica di Amministratore della Società dall'Assemblea del 24 aprile 2012.

E' componente del Comitato per le remunerazioni (di cui è stato nominato Presidente) e dell'Organismo di Vigilanza e Controllo.

(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					
Abdel Meguid Hanan	Amministratore	7 agosto 2013-28/04/2014	28/04/2014	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

\*: 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.

La dr.ssa Abdel Meguid Hanan è stata nominata per cooptazione dal Consiglio di Amministrazione del 7 agosto 2013 ed ha rinunciato a tutti gli emolumenti dovuti per la sua carica. E' cessata dalla carica in data 28/04/2014.

(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	Partecipazione agli utili					
Sophie Sursock	Amministratore	7 agosto 2013-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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

\*: 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.

\*\* : La voce "compensi per la partecipazione a comitati" include sia il compenso fisso sia il gettone di presenza per la partecipazione al Comitato di controllo interno e/o al Comitato per le remunerazioni.

La dr.ssa Sophie Soursock è stata confermata nella sua carica di Amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2014 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Soliman Elfaham Ragy Gamaleldin Mahmoud	Amministratore	28 aprile 2014-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	-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.

Il dr. Ragy Soliman è stato nominato amministratore dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2014 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Vincenzo Russi	Amministratore	23 aprile 2009-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	10.000+1.400	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	17.400	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.400	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	17.400	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				11.400	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	17.400	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.

\*\* la voce "compensi per la partecipazione a comitati" include sia il compenso fisso sia il gettone di presenza per la partecipazione al Comitato di controllo interno e/o al Comitato per le remunerazioni.

Il dr. Vincenzo Russi è componente del Comitato Controllo e Rischi (di cui è stato nominato Presidente), del Comitato con parti correlate (di cui è stato nominato Presidente) ed è anche membro del Comitato per le Remunerazioni.

(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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Maria Oliva Scaramuzzi	Amministratore	24 aprile 2012-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	10.000+2.625	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	18.625	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000+2.625	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	18.625	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				12.625	6.000	n/a	n/a	n/a	n/a	18.625	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.

\*\* : la voce "compensi per la partecipazione a comitati" include sia il compenso fisso sia il gettone di presenza per la partecipazione al Comitato di controllo interno e/o al Comitato per le remunerazioni.

La dr.ssa Maria Oliva Scaramuzzi è componente del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato con parti correlate ed è anche membro del Comitato per le Remunerazioni.

(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	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 e del rapporto di lavoro
Aldo Mareuse	Amministratore	7 agosto 2013-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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

\*: La 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.

\*: Il dr. Aldo Mareuse è stato confermato amministratore dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2014 ed ha 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	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 e del rapporto di lavoro
Antonio Converti	Amministratore	7 agosto 2013-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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

\*: 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.

Il dr. Antonio Converti è stato confermato amministratore dall'assemblea dei soci del 28 aprile 2014 ed ha 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	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 e del rapporto di lavoro
Maurizio Mongardi	Amministratore	22 febbraio 2013 31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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					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.

Il dr. Mongardi è stato nominato per cooptazione con il CDA del 22 febbraio 2013 in sostituzione della dr.ssa Possa e poi nominato con l'assemblea dell'11 aprile 2013. Il Dott. Mongardi ha rinunciato agli emolumenti per la 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) 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					
Stanislao Chimenti Caracciolo di Nicastro	Amministratore	1 gennaio 2012-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	10.000+700	3.000	n/a	n/a	n/a	n/a	13.700	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.700	3.000	n/a	n/a	n/a	n/a	13.700	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
(III) Totale				10.700	3.000	n/a	n/a	n/a	n/a	13.700	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.

\*\* : la voce "compensi per la partecipazione a comitati" include sia il compenso fisso sia il gettone di presenza per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi sia per la partecipazione al Comitato per le remunerazioni.

Il dr. Chimenti è componente del Comitato Controllo e Rischi e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

## 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					
Claudio Pastori	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	18.000 +1.500.	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	18.000+1.500	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	19.500	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				19.000*	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	19.000	n/a	n/a
(III) Totale				38.500	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	38.500	n/a	n/a

\* L'assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012 aveva deliberato un emolumento spettante al Presidente del Collegio Sindacale pari ad Euro 18.000 annui per la durata del Collegio Sindacale e un emolumento di euro 12.000 annui spettante a ciascun Sindaco Effettivo. Infine l'assemblea del 24 aprile 2012 ha stabilito un importo supplementare annuo pari ad euro 1.500 da corrispondersi al componente sindaco dell'Organismo di Vigilanza ex Dlgs 231/2001. In occasione del consiglio di amministrazione del 24 aprile 2012 il dr. Pastori è stato nominato anche quale componente dell'Organismo di Vigilanza pertanto a quest'ultimo, per tale ultima carica, spetta un importo pari ad euro 1.500.

\*\*Il dr. Claudio Pastori ha percepito: (i) un emolumento pari a 14.000 euro quale Presidente del Collegio Sindacale della controllata Register.it S.p.A. ed (ii) un emolumento pari a 5.000 euro quale Presidente del Collegio Sindacale della società controllata Fueps S.p.A.. Si segnala che in data 7 gennaio 2015 la società Fueps è stata trasformata da S.p.A. in S.r.l. ed in pari data tutti i sindaci hanno rassegnato le dimissioni dalla propria carica non essendo più obbligatorio per la società il Collegio Sindacale.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei	(8) Indennità di fine
-----------------------	---------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------	------------------------	--------------------------------------	---------------------	-----------------------	---------------	-----------------------	--------------------------

Assemblea del 28 - 29. Aprile 2014

		stata ricoperta la carica			partecipa parte a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	monetari			compensi equity	carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Maria Stefania Sala	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2014- 31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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 24 aprile 2012 ha deliberato un emolumento spettante ai sindaci effettivi della società pari a 12.000 Euro annui per la durata del Collegio Sindacale

(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 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione e agli utili					
Sandro Santi*	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2014- 31 dicembre 2014	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2014	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

\* L'assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012 ha 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			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo o possibili esercizi (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	Vedi documento informativo diffuso	04/08/2014		-			-	195.000	Vedi documento informativo diffuso
	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	Vedi documento informativo diffuso	04/08/2014		-			-	195.000	Vedi documento informativo diffuso
	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	

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)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Cognome e nome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri bonus
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 19 marzo 2014	113.900	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			113.900	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Cognome e nome	Carica	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	EroErogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di MBO approvato dal Cda di Dada Spa del 19 marzo 2014	113.900	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			113.900	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	0	0	0
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche	Dada S.p.A.	0	0	0	0

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Dr. Khaled Bishara