



RELAZIONE SULLA  
REMUNERAZIONE

Sede legale: Piazza Annigoni, 9B - Firenze

Capitale sociale Euro 2.755.711,73 int. versato

Registro Imprese di Firenze nr.FIO17- 68727 - REA 467460

Codice fiscale/P.IVA 04628270482

Dada S.p.A., società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di  
RCS MediaGroup S.p.A.

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.

E' stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 marzo 2012 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 della politica remunerativa della Società per l'esercizio 2012. La presente 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, per attinenza con quanto segue, che la prossima Assemblea della Società chiamata in prima convocazione per il 24 aprile 2012, oltre ad esprimersi sulla presente Relazione nei termini di seguito indicati, sarà altresì chiamata a deliberare in merito al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società, in scadenza con l'approvazione del Bilancio relativo all'Esercizio 2011.

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.

- 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 generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei 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 compiuta dall'Assemblea dei Soci, qualora non vi abbia già provveduto quest'ultima.

Con cadenza annuale gli amministratori presentano all'assemblea degli azionisti per l'approvazione la relazione sulla remunerazione.

Preme segnalare che prima di predisporre ed approvare la propria proposta in merito alla presente relazione ai sensi dell'art. 123 ter del TUF, successivamente sottoposta al Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'esercizio 2011 il Comitato per le Remunerazioni ha predisposto la proposta in merito all'adozione dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (di seguito il "Codice") e in merito alle linee guida della politica generale per la remunerazione per l'esercizio 2012 ai sensi del nuovo articolo 6 del Codice, e le ha quindi proposte al Consiglio di Amministrazione, che le ha approvate. Le predette linee guida hanno costituito la struttura fondamentale della presente Relazione.

In particolare si segnala che il nuovo art. 6 del Codice di Autodisciplina è stato in larga parte adottato dalla Società, salvo che per le parti e con le motivazioni che saranno di seguito esposte.

In applicazione della nuova disciplina dell'art. 6 così adottata e del dettato dell'art. 123 ter del TUF, 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 2012.

La presente relazione verrà presentata all'Assemblea, che approverà il bilancio chiuso al 31 dicembre 2011 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).

- 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.*

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al suo interno un Comitato per le Remunerazioni composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, attualmente 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 Monica Alessandra Possa (Amministratore non esecutivo, che il Consiglio valuta altresì possedere importanti esperienze e competenze in tema di politica remunerativa).

In relazione al fatto che il Consiglio di Amministrazione della Società in data 8 febbraio 2012 ha valutato la sussistenza dell'attività di direzione e coordinamento della controllante RCS MediaGroup S.p.A. , ai sensi dell'art. 37, co 1 lett. d) del Regolamento Mercati, si prevede che, con il prossimo rinnovo degli organi sociali, la composizione del Comitato per le Remunerazioni potrà essere adeguata (ovvero sarà prevista una composizione di soli Amministratori indipendenti) nei tempi e per le finalità previste dall'art. 37, co 1 ter del Regolamento Mercati (reg. 16191 del 2007). Per quanto riguarda le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato queste sono indicate nel Regolamento del Comitato stesso (approvato nella sua più recente stesura dal Consiglio di Amministrazione in data 12 dicembre 2011 a seguito dell'adozione del novellato art.6 del Codice) ovvero principalmente :

– presenta al Consiglio proposte di politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche. 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 generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche 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 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.

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.

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.

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, che richiede che nessun

Amministratore prenda parte alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, 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, purchè 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 delegati 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.

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 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 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 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 indicati e 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 2012 non si discosti significativamente dai medesimi principi e criteri applicativi che hanno guidato la politica retributiva dell'esercizio 2011, fermi restando eventuali puntuali interventi di politica remunerativa conseguenti alle recenti modifiche dell'assetto organizzativo della Società.

*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 2012 sarà sostanzialmente allineato, salvo eccezionalità, al rapporto tra le due componenti come emergente dai dati relativi all'esercizio 2011 descritto nella seconda sezione con riguardo agli attuali amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, D.ri Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri.

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 è 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 CFO della Società, a cui riporta, ed il cui compenso è oggetto di analisi da parte del Comitato per le Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione, così come il Preposto al controllo interno, che è un soggetto esterno alla Società legato a quest'ultima da un contratto di consulenza che non prevede componenti variabili, ma il cui compenso è oggetto di valutazione da parte del Comitato per il Controllo Interno e dal Consiglio di Amministrazione, non sono dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

*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 polizze di assistenza sanitaria integrativa, e l'assegnazione di una auto, laptop e telefoni cellulari aziendali.

Tali benefici sono previsti dalla Società anche per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

*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 del Management By Objectives, sopra e di seguito "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, ad una performance condition collegata all'Ebitda del Gruppo Dada cumulato sul triennio 2011-2013. Per quanto concerne l'MBO 2012, 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.

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 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 2012 ovvero del piano di incentivazione azionaria tramite cd. stock option sono elaborati, rispettivamente, sulla base dei documenti previsionali periodici relativi all'esercizio 2012 ovvero, nel caso del piano di cd. stock option, sulla base del contenuto del Piano Industriale Triennale, 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 2012 sono individuati nel fatturato e 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 dal regolamento del piano di stock option 2011-2013 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2011 e concretamente individuati nel raggiungimento di obiettivi di EBITDA cumulato del Gruppo Dada nel triennio 2011-2013 in ragione di quanto risultante dal bilancio consolidato del Gruppo Dada negli esercizi 2011-2013.

Tale indicatore economico 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 anche i precedenti piani di stock option già approvati dalla Società nell'ultimo triennio erano coerenti con detta impostazione.

Si segnala inoltre che nella sua riunione dell' 8 febbraio 2012 il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Remunerazioni della stessa, ha individuato ed assegnato ai due Amministratori esecutivi e Dirigenti con responsabilità strategiche Dr. Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri la scheda contenente l'MBO 2012, costruita in coerenza con i criteri indicati nella sezione I della presente relazione.

*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 2012 sia a quello del piano di stock option 2011-2013) - 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 2012) e allo sviluppo della profittabilità del Gruppo e del valore del titolo azionario nel medio-lungo periodo (stock option).

*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 2012 avviene su base annuale, con l'approvazione da parte della Assemblea dei Soci del Bilancio dell'Esercizio 2012 a cui si riferiscono gli obiettivi di performance posti alla base dell'MBO, 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 2012 così determinata, eventualmente attraverso clausole di cd. *claw back* o simili.

La Società prevede la corresponsione della componente variabile della remunerazione derivante dall'MBO 2012 solo successivamente alla approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio d'esercizio 2012.

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 e comunque non può eccederla, si ritiene che non vi siano quei fattori di rischio o dei significativi e raggiungibili obiettivi di retention che giustificherebbero 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).

In merito pare opportuno evidenziare già nella presente Relazione che nel corso dell'esercizio 2011, con particolare riguardo ai piani di incentivazione azionaria, l'Assemblea di Dada S.p.A. tenutasi in data 25 ottobre 2011 ha deliberato in sede ordinaria – secondo quanto indicato dall'art. 114-bis, comma 1 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – l'approvazione di un piano di stock option relativo al periodo 2011-2013 destinato a dipendenti del Gruppo Dada, ed in particolare a dirigenti e/o a quadri della Società e/o delle società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. (il cui schema, a fini di proposta alla Assemblea, era stato definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni, nella seduta del 20 settembre 2011).

Il Consiglio di Amministrazione della Società nella riunione del 28 ottobre 2011, ha quindi dato compiuta esecuzione alla delibera assembleare approvando il relativo regolamento e assegnando la totalità delle opzioni oggetto della delega, individuandone i relativi Beneficiari, sempre su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società.

Con riguardo al piano, la finalità di incentivazione è stata principalmente perseguita attraverso l'apposizione di una condizione all'esercizio delle opzioni da parte dei beneficiari, 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 di EBITDA del Gruppo Dada nel triennio 2011-2013; 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 2013.

Peraltro si osservi che la individuazione della condizione nel raggiungimento dell'obiettivo previsionale relativo all'esercizio 2011-2013 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 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, 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 2012 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 2012 l'intenzione di non servirsi di clausole contrattuali inserite in preventivi 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. Si segnala che nell'esercizio 2011, sulla base della situazione concreta, sono stati raggiunti accordi *ad hoc* approvati dal Consiglio su proposta del Comitato per le Remunerazioni e previo parere, se previsto, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

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

La politica retributiva della Società per il 2012 prevede coperture assicurative, ma non previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, 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 2012 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 27 luglio 2009 sulla base del compenso complessivo stabilito dall'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009 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), stabilito sempre dalla medesima riunione assembleare; gli amministratori che sono anche membri dei Comitati Interni percepiscono 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. La remunerazione dei suddetti amministratori non esecutivi è stata quindi individuata dall'Assemblea dei Soci, garantendo un compenso differenziato in relazione all'impegno richiesto a ciascuno di essi attraverso la separata remunerazione, tramite gettone di presenza, alla partecipazione delle riunioni del Consiglio e dei 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.

La Società ritiene che la predetta politica sia conforme al dettato normativo ed al Codice e sul punto rammenta che la prossima Assemblea dei Soci, convocata per il prossimo 24 aprile 2012 anche per il rinnovo del Consiglio, sarà altresì chiamata a pronunciarsi in merito ai sopracitati temi.

- 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 2011, 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 nel corso dell'esercizio 2011 si è interrotto il rapporto della Società con l'ex Presidente Paolo Barberis e con l'ex Amministratore Delegato Barbara Poggiali così come con altri due dirigenti con responsabilità strategiche, per cui il medesimo esercizio 2011 si è concluso con i Dott.ri Claudio Corbetta e Lorenzo Lepri quali unici Amministratori esecutivi, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Si ritiene che la rappresentazione delle scelte di politica remunerativa per l'esercizio 2011 sia in larga misura coerente con la politica in materia di remunerazione descritta con riguardo all'esercizio 2012 nella sezione I della presente Relazione.

### **PRIMA PARTE**

#### Remunerazione dell'Arch. Paolo Barberis, Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 1 gennaio 2011 all'11 febbraio 2011

Per quanto concerne la remunerazione dell'Arch. Barberis, che ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società fino all'11 febbraio 2011, questa si articolava su: (i) un compenso fisso quale Presidente del Consiglio pari a 360.000 euro annui lordi (ii) un compenso variabile (MBO) di importo pari a 250.000 euro annui lordi al raggiungimento del 100% dell'obiettivo economico individuato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni con limiti massimi al pagamento della componente variabile.

Queste forme di remunerazione erano state individuate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni già in precedenti esercizi; con riguardo all'esercizio 2011 ed in considerazione della interruzione del rapporto occorsa all'inizio di febbraio 2011, il Presidente Barberis non è però risultato assegnatario dell'MBO 2011.

Infine il Presidente Barberis era beneficiario dei seguenti piani azionari, già approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società :

- Piano Stock Options 2006/2008: il Presidente Barberis era assegnatario di 127.400 opzioni per altrettante azioni Dada, vested perché sono state integrate le condizioni di performance previste dal Piano. Le suddette opzioni, disciplinate dal regolamento del Piano, erano sottoscrivibili in determinate finestre temporali sino all'11 novembre 2012 ad un prezzo di sottoscrizione di € 14,782 per azione;
- Piano Stock Options 2009/2011: il Presidente Barberis assegnatario di 170.000 opzioni per altrettante azioni Dada, in fase di vesting, perché ancora condizionate al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato del Gruppo Dada cumulato per il triennio 2009-2011. Le suddette opzioni, disciplinate dal regolamento del Piano, sarebbero state sottoscrivibili – se vested – successivamente all'approvazione del Bilancio 2011 ed in determinate finestre temporali sino all'11 novembre 2015 ad un prezzo di sottoscrizione di € 6,05 per azione;

Per la descrizione dettagliata di tali piani si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

Il dr. Barberis era inoltre beneficiario di alcuni fringe benefit, ovvero dell'auto aziendale e della polizza assistenza sanitaria integrativa e dell'utilizzo di alcuni beni aziendali.

Si ritiene quindi che il processo decisionale seguito nella determinazione delle remunerazione, così come la sua concreta articolazione tra componente fissa e variabile e la concreta composizione di quest'ultima siano coerenti con la politica sulla remunerazione descritta nella prima sezione.

La Società non aveva previsto accordi formalizzati all'atto dell'assunzione dell'incarico che disciplinassero il caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro o accordi che comunque prevedessero indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Pertanto, al momento delle sue dimissioni da Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore della Società, avvenute in data 11 febbraio 2011, è stato sottoscritto il seguente accordo a seguito di negoziazioni intervenute tra la Società e il dr. Barberis.

L'accordo alla base della risoluzione consensuale del rapporto ha previsto l'erogazione a favore del Presidente Paolo Barberis della somma lorda di euro 616.666,00 liquidata l'11 febbraio 2011, e ciò specificamente a fronte della rinuncia del Presidente Paolo Barberis a taluni diritti di natura economica ed ai propri diritti quale beneficiario dei suddetti piani di stock options, integralmente rinunciati.

Inoltre è stato raggiunto un accordo di non concorrenza e "no solicit" a carico di Paolo Barberis ed a favore delle società controllate del Gruppo Dada aventi sede legale in Europa; a fronte dell'impegno di non concorrenza e "non solicit" garantito dal Presidente Paolo Barberis, la Società ha corrisposto la somma lorda di 720.000,00 euro, sempre con pagamento all'11 febbraio 2011. Inoltre vi è stata la cessione a titolo gratuito a favore del Dr. Barberis dell'auto aziendale e di alcuni beni aziendali a lui assegnati durante la carica.

L'accordo transattivo relativo alla risoluzione anticipata del rapporto è stato individuato dagli organi delegati dalla Società, a seguito di negoziazioni con il Presidente Barberis il cui esito è stato esaminato dal Comitato per le Remunerazioni e dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed approvato dal Consiglio nella sua riunione dell'11 febbraio 2011, tenuto conto della situazione sostanziale, dell'esito delle negoziazioni, dell'anzianità, del ruolo e del residuo mandato in carica del Presidente.

#### Remunerazione dell'Avv. Alberto Bianchi, Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'11 febbraio 2011 fino all'assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2011

Per quanto concerne l'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione, Avv. Alberto Bianchi, amministratore non esecutivo, la sua remunerazione è stata fatta oggetto di specifica analisi ed approvazione del Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 18 aprile 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni del 14 aprile 2011. In particolare il Consiglio di Amministrazione nella riunione sopra citata ha deliberato un emolumento a favore dell'Avv. Bianchi pari a 60.000 euro annui lordi, importo in cui si intendono assorbiti i gettoni di presenza, a partire dalla data della sua nomina e fino allo scadere del suo mandato (ovverosia sino all'assemblea di approvazione del bilancio di esercizio che si chiude al 31 dicembre 2011).

#### Remunerazione dell'Ing. Barbara Poggiali, Amministratore Delegato, Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategiche dal 1 gennaio 2011 al 22 settembre 2011

Per quanto concerne L'Ing. Barbara Poggiali, questa non percepiva alcun compenso per la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale della Società, atteso che il suo contratto di lavoro prevedeva espressamente che eventuali compensi quale Amministratore della Società o di sue controllate fossero assorbiti nel compenso fisso stabilito quale dipendente della Società e dirigente con responsabilità strategiche.

Sempre in linea con la politica retributiva sopra descritta per gli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche era prevista una remunerazione ricomprensente una componente fissa e una variabile.

La componente fissa della retribuzione era stabilita nel contratto di lavoro che la legava alla Società ed era pari a 300.000 euro lordi annui.

La componente variabile annuale (MBO) era prevista pari ad un importo di 210.000 euro lordi al 100% dei risultati al raggiungimento del 100% dell'obiettivo economico individuato dal Consiglio su proposta del Comitato.

La remunerazione era stata oggetto valutazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, e l'MBO 2011 era stato con tale processo assegnato all'Ing. Poggiali prevedendosi il suo collegamento a obiettivi economici misurabili e con limiti massimi al pagamento della componente variabile.

Inoltre l'Ing. Poggiali era beneficiaria di alcuni fringe benefit ovvero dell'auto aziendale, della polizza assistenza sanitaria integrativa, di altri beni aziendali a lei assegnati e di un contributo per l'alloggio.

Infine era beneficiaria del piano di stock option 2009/2011: si tratta di un piano di incentivazione azionaria nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, nella sua riunione del 24 febbraio 2009 su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società ed in esecuzione della delega conferita dalla Assemblea dei soci del 9 gennaio 2009, ha assegnato all'Ing. Poggiali n. 90.000 opzioni per altrettante azioni Dada, ancora in fase di vesting al momento della rinuncia dell'Ing. Poggiali ai relativi diritti di cui si dirà di seguito nel presente paragrafo, perché ancora condizionate al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato del Gruppo Dada sul periodo 2009-2011.

Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile 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 determinazione e composizione di quest'ultima siano coerenti con la politica sulla remunerazione descritta nella prima sezione.

La Società non aveva previsto accordi formalizzati all'atto dell'assunzione dell'incarico in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro o accordi che comunque prevedessero indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Pertanto al momento delle sue dimissioni da Amministratore Delegato e Amministratore della Società, nonché da Direttore Generale della stessa, avvenute in data 22 settembre 2011, e al momento delle dimissioni da dirigente della Società avvenute in data 31 ottobre 2011, è stata corrisposta dalla Società una indennità per tale cessazione del rapporto a seguito di specifici accordi negoziali intervenuti tra la Società e l'Ing. Barbara Poggiali in concomitanza dell'evento.

L'accordo alla base della risoluzione contrattuale del rapporto di lavoro in essere ha previsto:

- Cessazione del rapporto di lavoro a partire dal 31 ottobre 2011 tramite una risoluzione consensuale con rinuncia a taluni propri diritti a fronte di una cifra complessiva pari a 462.000 euro lordi (a cui devono aggiungersi 14.000 euro di ulteriori pagamenti connessi alla transazione), formalizzata il 30 novembre 2011, e che ha previsto una rinuncia generale, tra le altre cose, al compenso variabile per l'esercizio 2011 e alle 90.000 opzioni assegnate nel piano 2009/2011 sopra descritte;
- Dimissioni da Amministratore Delegato e Direttore Generale di Dada spa e delle Controllate a far data dal Consiglio di Amministrazione del 22 settembre 2011;
- Permanenza in organico fino 31 ottobre 2011, quale dipendente in permesso retribuito;
- Cessione a titolo gratuito di auto aziendale e di altri beni aziendali a lei assegnati durante la carica.

L'erogazione relativa alla risoluzione anticipata del rapporto è stata individuata dagli organi delegati dalla Società, a seguito di negoziazioni con l'Ing. Poggiali, tenuto conto della situazione sostanziale, dell'esito delle negoziazioni, del ruolo all'interno della Società, del rapporto di lavoro dipendente che legava l'Ing. Poggiali alla Società, del CCNL di riferimento e del residuo mandato in carica dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. L'accordo è stato esaminato dal Comitato per le Remunerazioni e dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ed approvato dal Consiglio nella sua riunione del 22 settembre 2011.

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 2011

Per quanto concerne il dr. Claudio Corbetta, questi non percepisce alcun compenso per la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale della Società, atteso che il suo contratto di lavoro quale dirigente 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 riveste, tra le altre, 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. percepisce 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 prevista una remunerazione che ricomprende una componente fissa e una variabile.

La componente fissa della retribuzione del dr. Corbetta è stabilita nel contratto di lavoro che lo lega alla Società, ed è individuata in euro 204.807 lordi annui.

La componente variabile annuale è individuabile nel piano MBO 2011 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2011, 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 2011 era pari a 68.750 euro lordi, mentre anche in caso di suo superamento, sarebbe stato pari a massimi euro 137.500 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 2012 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2011 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2011 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2011 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Corbetta di euro 108.130 lordi a titolo di MBO 2011, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2011.

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

Infine è attualmente beneficiario di un piano di stock option denominato " Piano di incentivazione 2011-2013" approvato dall'Assemblea degli azionisti del 25 ottobre 2011, che ha delegato il Consiglio di Amministrazione ad aumentare il capitale sociale secondo le indicazioni date dall'Assemblea stessa. In data 28 ottobre 2011 il Consiglio ha, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, approvato il regolamento di tale piano ed ha concretamente individuato i beneficiari dello stesso, fra cui il dr. Corbetta, a cui sono state assegnate n.ro 145.000 opzioni ad un prezzo di esercizio di Euro 2,356 l'una. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

Si precisa che con lettera in data 28 ottobre 2011, ovvero al momento dell'accettazione relativa all'assegnazione delle opzioni relative al sopra menzionato piano di stock option, il dr. Corbetta ha rinunciato a tutti i diritti lui spettanti in merito alle opzioni assegnate e relative ai seguenti due precedenti piani di stock option:

- Piano di stock option 2006/2008: si tratta di un piano di incentivazione azionaria nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, nella sua riunione del 3 febbraio 2006 su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società ed in esecuzione della delega conferita dalla Assemblea dei soci del 30 dicembre 2005, ha assegnato al Dott. Corbetta n. 50.050 opzioni per altrettante azioni Dada, effettivamente sottoscrivibili, perché già vestite ai sensi

del regolamento del Piano al momento della rinuncia del Dott. Corbetta ai relativi diritti avvenuta lo scorso 28 ottobre, in determinate finestre temporali sino all'11 novembre 2012 ad un prezzo di sottoscrizione di Euro 14,782.

Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

- Piano di stock option 2009/2011: si tratta di un piano di incentivazione azionaria nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, nella sua riunione del 24 febbraio 2009 su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società ed in esecuzione della delega conferita dalla Assemblea dei soci del 9 gennaio 2009, ha assegnato al Dott. Corbetta n. 50.000 opzioni per altrettante azioni Dada, queste ancora in fase di vesting al momento della rinuncia del Dott. Corbetta ai relativi diritti avvenuta lo scorso 28 ottobre, perché ancora condizionate al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato del Gruppo Dada sul periodo 2009-2011. Le suddette opzioni sarebbero state esercitabili in determinate finestre temporali fino all'11 novembre 2015 ad un prezzo di sottoscrizione di 6,05 euro ad azione. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

Per quanto attiene i due attuali Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche della Società, Dr Claudio Corbetta e Dott. Lorenzo Lepri, la ripartizione tra parte fissa e variabile, che vede la seconda componente in misura concretamente rilevante, appare bilanciata e rispondente agli obiettivi strategici di crescita 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, ritenuta adeguata dal Comitato di Remunerazioni, 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 2011), unitamente alla partecipazione del soggetto rilevante al piano di incentivazione azionaria che si svilupperà su un orizzonte temporale di tre anni 2011-2013 (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 gli azionisti su un orizzonte di medio-lungo periodo così come descritto nella prima sezione della presente Relazione.

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

Per quanto concerne il dr. Lorenzo Lepri, anche questi non percepisce alcun compenso per la carica di Amministratore Delegato, CFO e di Direttore Generale 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, tra le altre, 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 i 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 stabilita nel contratto di lavoro come dirigente della Società in euro 202.100 lordi annui.

La componente variabile annuale è costituita dall'essere beneficiario del piano MBO 2011 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'esercizio 2011, 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 50.000 Euro lordi, mentre anche in caso di suo superamento, sarebbe stato pari a massimi euro 100.000 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 2012 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società e sulla base degli obiettivi dell'MBO 2011 e dei risultati conseguiti nell'esercizio 2011 - come emergenti dal Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2011 approvato, assieme alla presente relazione, dal Consiglio in pari data - ha deliberato l'erogazione a favore del Dott. Lepri di euro 78.640 lordi a titolo di MBO 2011, subordinandola all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti dei risultati contenuti nel Progetto di Bilancio dell'Esercizio 2011. Nel corso dell'esercizio 2011, sempre su proposta del Comitato per le Remunerazioni fatta propria dal Consiglio, il Dr. Lepri è risultato altresì assegnatario di un premio una tantum di 50.000 euro lordi legato ad operazione straordinarie, che verrà erogato a maggio 2012 permanendo il Dr. Lepri in organico alla Società.

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

Infine è attualmente beneficiario di un piano di stock option denominato " Piano di incentivazione 2011-2013" approvato dall'assemblea degli azionisti del 25 ottobre 2011 che ha delegato il Consiglio di Amministrazione ad aumentare il capitale sociale secondo le indicazioni date dall'Assemblea stessa. In data 28 ottobre 2011 il Consiglio ha, su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società, approvato il regolamento di tale piano ed ha concretamente individuato i beneficiari dello stesso, fra cui il dr. Lepri, a cui sono state assegnate n.ro 145.000 opzioni ad un prezzo di esercizio di Euro 2,356 l'una. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

Si precisa che con lettera in data 28 ottobre 2011, ovvero al momento dell'accettazione relativa all'assegnazione delle opzioni relative al sopra menzionato piano di stock option il dr. Lepri ha rinunciato a tutti i diritti lui spettanti in merito alle opzioni assegnate e relative ai seguenti due piani di stock option:

- Piano di stock option 2006/2008: si tratta di un piano di incentivazione azionaria nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, nella sua riunione del 3 febbraio 2006 su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società ed in esecuzione della delega conferita dalla Assemblea dei soci del 30 dicembre 2005, ha assegnato al Dott. Lepri n. 68.250 opzioni per altrettante azioni Dada, effettivamente sottoscrivibili, perché già vestite ai sensi del regolamento del Piano al momento della rinuncia del Dott. Lepri ai relativi diritti avvenuta lo scorso 28 ottobre, in determinate finestre temporali sino all'11 novembre 2012 ad un prezzo di sottoscrizione di Euro 14,782. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu)
- Piano di stock option 2009/2011 : si tratta di un piano di incentivazione azionaria nell'ambito del quale il Consiglio di Amministrazione, nella sua riunione del 24 febbraio 2009 su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società ed in esecuzione della delega conferita dalla Assemblea dei soci del 9 gennaio 2009, ha assegnato al Dott. Lepri n. 70.000 opzioni per altrettante azioni Dada, queste ancora in fase di vesting al momento della

rinuncia del Dott. Lepri ai relativi diritti avvenuta lo scorso 28 ottobre, perché ancora condizionate al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato del Gruppo Dada sul periodo 2009-2011. Le suddette opzioni sarebbero state esercitabili in determinate finestre temporali fino all'11 novembre 2015 ad un prezzo di sottoscrizione di 6,05 euro ad azione. Per la descrizione dettagliata di tale piano si fa rinvio alle informazioni contenute nel documento informativo previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza raggiungibile all'indirizzo web [www.dada.eu](http://www.dada.eu).

Si ritiene che quindi il processo decisionale seguito nella determinazione delle remunerazioni, così come la sua concreta articolazione tra componente fissa e variabile e la concreta composizione e determinazione di quest'ultima siano 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.

#### Remunerazioni (descritte a livello aggregato) di altri due dirigenti con responsabilità strategiche rispettivamente dal 1 gennaio 2011 al 31 ottobre 2011 e dal 1 gennaio 2011 al 31 agosto 2011

Per quanto concerne la retribuzione relativa all'esercizio 2011 di altri due dirigenti con responsabilità strategiche, individuabili in maniera aggregata ai sensi della normativa applicabile poiché i loro compensi risultavano inferiori a quelli riconosciuti agli Amministratori con particolari incarichi nel periodo di riferimento, questa ammontava, dal 1° gennaio e fino alle loro dimissioni dai rispettivi incarichi avvenute durante il 2011, a livello aggregato a complessivi Euro 343.494,78 lordi.

#### 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, anche per l'esercizio 2011 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 sono anche membri dei Comitati Interni percepiscono 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 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 lasciava la concreta determinazione del compenso annuo di ciascun Amministratore non esecutivo al Consiglio di Amministrazione che, nella sua riunione del 27 luglio 2009, ha 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 saranno rimesse alla prossima Assemblea dei Soci, chiamata ad approvare il Bilancio di Esercizio 2011 ed il rinnovo degli organi sociali.

#### Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Per quanto concerne l'emolumento del Collegio Sindacale, l'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2009 ha 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, anche le determinazioni che precedono saranno rimesse alla prossima Assemblea dei Soci, chiamata per il rinnovo degli organi sociali.

## 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 per l'esercizio 2011.

Consiglio di Amministrazione, Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche

(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 equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Paolo Barberis	Presidente e CdA	1 gennaio 2011-11 febbraio 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	Euro 42.410	n/a	n/a	n/a	Euro 2.657	n/a	Euro 45.067	n/a	1.366.089 vd. sez II prima parte
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Euro 42.410	n/a	n/a	n/a	Euro 2.657	n/a	Euro 45.067	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				Euro 42.410	n/a	n/a	n/a	Euro 2.657	n/a	Euro 45.067	n/a	1.366.089

NOTA: Nella colonna relativa alla indennità di fine carica nell'importo complessivo indicato sono stati valorizzati anche i *fringe benefit*

(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 equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Alberto Bianchi	Presidente e CdA	11 febbraio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	Euro 53.013	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 53.013	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Euro 53.013	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 53.013	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				Euro 53.013	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 53.013	n/a	n/a

NOTA: Nominato per cooptazione quale Amministratore e Presidente dal Consiglio di Amministrazione - a seguito delle dimissioni di Paolo Barberis in data 11 febbraio 2011 e confermato nelle cariche dall'assemblea del 21 aprile 2011. La sua remunerazione è stata fatta oggetto di specifica analisi ed approvazione del Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 18 aprile 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni del 14 aprile 2011. In particolare il Consiglio di Amministrazione nella riunione sopra citata ha deliberato un emolumento a favore dell'Avv. Bianchi pari a 60.000 euro annui lordi, importo in cui si intendono assorbiti i gettoni di presenza, a partire dalla data della sua nomina e fino allo scadere del suo mandato (all'assemblea di approvazione del bilancio di esercizio che si chiude al 31 dicembre 2011).

(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 equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Barbara Poggiali	Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche	1 gennaio 2011- 22 settembre 2011 (quale Amm.del., Dir.gen e dirigente con responsabilità strategiche) e 31 ottobre 2011 (quale dipendente della Società)	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	250.000	n/a	n/a	n/a	42.319	n/a	292.319	n/a	496.459,01 vd. sez II prima parte
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000	n/a	n/a	n/a	42.319	n/a	292.319	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				250.000	n/a	n/a	n/a	42.319	n/a	292.319	n/a	496.459,01

NOTA: Nella colonna relativa alla indennità di fine carica nell'importo complessivo indicato sono stati valorizzati anche i *fringe benefit*

(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 parte a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato e Direttore Generale (dirigente con responsabilità strategiche)	22 settembre e 2011-31 dicembre e 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	56.111	n/a	108.130	n/a	1.441	n/a	165.682	9.814	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.111	n/a	108.130	n/a	1.441	n/a	165.682	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				195.696	n/a	n/a	n/a	3819	n/a	199.515	n/a	n/a
(III) Totale				251.807	n/a	108.130	n/a	5.260	n/a	365.197	9.814	n/a

NOTA: Nominato per cooptazione quale Amministratore e Amministratore Delegato – a seguito delle dimissioni di Barbara Poggiali- dal Consiglio di Amministrazione in data 22 settembre 2011, nominato amministratore dall'assemblea del 25 ottobre 2011 e nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2011.

Si precisa che l'importo di Euro 47.000 è il compenso che il dr. Corbetta percepisce quale Amministratore Delegato della società interamente controllata Register.it S.p.A. Sino al 22 settembre 2011 il Dr. Corbetta era dirigente della Società Register.it S.p.A.

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lorenzo Lepri	Amministratore CFO e Direttore Generale (dirigente con responsabilità strategiche)	22 settembre e 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	202.100	n/a	128.640	n/a	5127	n/a	335.867	9.814	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				202.100	n/a	128.640	n/a	5.127	n/a	335.867	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				252.100	n/a	128.640	n/a	5.127	n/a	385.867	9.814	n/a

NOTA: Nominato Direttore Generale e CFO dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 22 settembre 2011, fino a tale data ricopriva la carica di Vice Direttore Generale e CCO della Società, presso la quale percepiva il compenso quale dirigente.

Si precisa che l'importo di Euro 50.000 è il compenso che il dr. Lepri percepisce quale Presidente della società interamente controllata Register.it S.p.A.

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
n.a.	Due Dirigenti con responsabilità strategiche	1 gennaio 2011-31 agosto 2011 e 1 gennaio 2011 - 31 ottobre 2011	31 agosto 2011 e 31 ottobre 2011	218.775,83	n/a	50.968,94	n/a	73.770	n/a	328.744,77	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				218.775,83	n/a	50.968,94	n/a	73.770	n/a	343.494,78	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				218.775,83	n/a	50.968,94	n/a	73.770	n/a	343.494,78	n/a	n/a

NOTA: Dirigenti con responsabilità strategiche descritti in maniera aggregata ai sensi della disciplina applicabile

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la	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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

		carica				i						e del rapporto di lavoro
Salvatore Amato	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.050	350	n/a	n/a	n/a	n/a	11.400	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.050	350	n/a	n/a	n/a	n/a	11.400	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				Euro 11.050	700	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 11.400	n/a	n/a

NOTA: Il dr. Salvatore Amato è stato componente del Comitato di Controllo Interno, del Comitato Remunerazioni e del Comitato con parti correlate fino all'11 febbraio 2011 ed il compenso sopra indicato è stato percepito per aver partecipato fisicamente alla riunione del Comitato Remunerazioni del 20 gennaio 2011.

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Daniilo Vivarelli	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.400	3.675	n/a	n/a	n/a	n/a	15.075	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.400	3.675	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				11.400	3.675	n/a	n/a	n/a	n/a	Euro 15.075	n/a	n/a

NOTA: Il dr. Daniilo Vivarelli è componente sia del Comitato di Controllo Interno, del Comitato Remunerazioni (di cui è Presidente) e del Comitato con parti correlate (di cui è Presidente) ed il compenso sopra indicato è stato percepito per Euro 525 per il Comitato di Controllo interno, per Euro 2100 per il Comitato delle remunerazioni ed Euro 1050 per il Comitato parti correlate

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Riccardo Stilli	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.925	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.925	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.925	n/a	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				11.925	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.925	n/a	n/a

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Monica Alessandra Possa	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	12.100	2.275	n/a	n/a	n/a	n/a	14.375	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.100	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	14.375	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	n/a
(III) Totale	12.100	2.275	n/a	n/a	n/a	n/a	14.375	n/a	n/a	

NOTA: La dr.ssa Monica Alessandra Possa è componente del Comitato Remunerazioni e quindi il compenso sopra indicato è stato percepito per la partecipazione a tale comitato.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compen si fissi	(2) Compen si per la partecipa parte a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compen si	(6) Total e	(7) Fair Value dei compen si equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					
Giorgio Cogliati	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.225	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.225	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.225	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.225	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				11.225	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.225	n/a	n/a

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compen si fissi	(2) Compen si per la partecipa parte a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compen si	(6) Total e	(7) Fair Value dei compen si equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					
Vincenzo Russi	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.925	1.575	n/a	n/a	n/a	n/a	13.500	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.925	1.575	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				11.925	1.575	n/a	n/a	n/a	n/a	13.500	n/a	n/a

NOTA: Il dr. Vincenzo Russi è stato nominato componente del Comitato di Controllo Interno e del Comitato con parti correlate con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2011, dopo l'uscita di Salvatore Amato, ed il compenso sopra indicato è stato percepito per Euro 525 per il Comitato di Controllo interno ed Euro 1050 per il Comitato parti correlate

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compen si fissi	(2) Compen si per la partecipa parte a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compen si	(6) Total e	(7) Fair Value dei compen si equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					
Alberto Bigliardi	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.925	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.925	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.925	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.925	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				11.925	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.925	n/a	n/a

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compen si fissi	(2) Compen si per la partecipa parte a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non monetar i	(5) Altri compen si	(6) Total e	(7) Fair Value dei compen si equità	(8) Indennità di fine carica o di cessazion e del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					

												rapporto di lavoro
Matteo Novello	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	10.350	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.350	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.350	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.350	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale				10.350	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	10.350	n/a	n/a

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Claudio Cappon	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.050	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.050	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	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				11.050	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.050	n/a	n/a

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Foti	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.750	3.500	n/a	n/a	n/a	n/a	15.250	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.750	3.500	n/a	n/a	n/a	n/a	15.250	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				11.750	3.500	n/a	n/a	n/a	n/a	15.250	n/a	n/a

NOTA: Il dr. Alessandro Foti, già componente del Comitato di Controllo Interno, è stato nominato Presidente del Comitato Controllo Interno e componente anche del Comitato Remunerazioni e del Comitato con parti correlate dal Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2011 dopo l'uscita di Salvatore Amato dagli stessi. Il compenso sopra indicato è stato percepito per Euro 1225 per il Comitato di Controllo interno, per Euro 1575 per il Comitato Remunerazioni e per Euro 700 per il Comitato parti correlate.

(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 equità	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stanislao ChimentiCaracciolo di Nicastro	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	11.750	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.750	n/a	n/a
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.750	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.750	n/a	n/a
(II) Compensi da controllate e collegate				n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

(III) Totale	11.750	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11.750	n/a	n/a
--------------	--------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------	-----	-----

### 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 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
Silvio Bianchi Martini	Presidente e del Collegio Sindacale	1 gennaio 2011- 31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	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

NOTA: L'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009 ha deliberato un emolumento spettante al Presidente del Collegio Sindacale della società pari a 18.000 Euro 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 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
Cesare Piovene Porto Godi	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2011- 31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	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

NOTA: L'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009 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)
						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 e del rapporto di lavoro
Claudio Pastori	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2011- 31 dicembre 2011	Assemblea che approva bilancio al 31/12/2011	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				5.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5.000	n/a	n/a
(III) Totale				17.000	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	17.000	n/a	n/a

NOTA: L'assemblea degli azionisti del 23 aprile 2009 ha deliberato un emolumento spettante ai sindaci effettivi della società pari a 12.000 Euro annui per la durata del Collegio Sindacale. Inoltre il dr. Claudio Pastori percepisce un emolumento pari a 5.000 euro quale Presidente del Collegio Sindacale della società Fuegos controllata al 100% dalla Società.

**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 (15)=(2)+(5)-(11)-(14)	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 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
Paolo Barberis	Presidente della Società																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2006 - 2008	127.400	14,782	Approvazione bilancio dicembre 2008-11 novembre 2012	0						0	n/a	n/a	127.400	0	
	Piano B (data relativa delibera)	Piano stock option 2009 - 2011	170.000	6,05	Approvazione del bilancio dicembre 2011-11 novembre 2015	0						0	n/a	n/a	170.000	0	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)	n/a										n/a					
	Piano B (data relativa delibera)	n/a										n/a					
(III) Totale			297.400									0			297.400	0	

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 (15)=(2)+(5)-(11)-(14)	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 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
Barbara Poggiali	Amministratore Delegato, Direttore Generale, Dirigente con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2009-2011	90.000	6,05	Approvazione bilancio dicembre 2011-11 novembre 2015	0						0	n/a	n/a	90.000	0	
	Piano B (data relativa delibera)	n/a															
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)	n/a															
(III) Totale			90.000									0			90.000	0	

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 (15)= (2)+(5)- (11)-(14)	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 possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair-value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair-value
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato, Direttore Generale, Dirigente con responsabilità strategiche																
(I) Competensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2006-2008	50.050	14,782	Approvazione bilancio dicembre 2008-11 novembre 2012							0	n/a	n/a	50.050		
	Piano B (data relativa delibera)	Piano stock option 2009-2011	50.000	6,05	Approvazione del bilancio dicembre 2011-11 novembre 2015							0	n/a	n/a	50.000		
	Piano C (data relativa delibera)	Piano stock option 2011-2013				145.000	2.356	Approvazione bilancio dicembre 2013-19 dicembre 2016	0,927	28 ottobre 2011	2,356	0	n/a	n/a	145.000	134.415	
(II) Competensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale			100.050			145.000						0			100.050	145.000	134.415

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 (15)= (2)+(5)- (11)-(14)	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 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, CFO e Dirigente con responsabilità strategiche																
(I) Competensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	Piano stock option 2006-2008	68.250	14,782	Approvazione bilancio dicembre 2008-11 novembre 2012							0	n/a	n/a	68.250		
	Piano B (data relativa)	Piano	70.000	6,05	Approvazione del bilancio							0	n/a	n/a	70.000		

	delibera)	stock option 2009- 2011			dicembre 2011-11 novembre 2015												
	Piano C (data relativa delibera)	Piano stock option 2011- 2013				145.000	2.356	Approvazione bilancio dicembre 2013-19 dicembre 2016	0,927	28 ottobre 2011	2.356	0	n/a	n/a		145.000	134.415
(II)	Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III)	Totale		138.250			145.000						0			138.250	145.000	134.415

**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 A 27 luglio 2011		108.130	n/a	n/a	0	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
	Piano C (data relativa delibera)		n/a	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			108.130	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

A	B	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Cognome e nome	Carica		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 27 luglio 2011		78.640	n/a	n/a	0	n/a	n/a	n/a
	bonus una tantum		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50.000
	Piano C (data relativa delibera)		n/a	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			78.640	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	50.000

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.	1.580	0	0	1.580
Lorenzo Lepri	Direttore Generale e Dirigente con responsabilità strategiche	Dada S.p.A.	7.400	0	0	7.400

Firenze, 12 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Avv. Alberto Bianchi

