



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI DADA S.P.A. SUL **PRIMO PUNTO**
ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI: "PROPOSTA DI
APPROVAZIONE DI UN PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIONARIA (CD. STOCK OPTIONS) RISERVATO A
DIPENDENTI DEL GRUPPO DADA S.P.A.; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI"

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

www.dada.eu

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

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

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea in sede ordinaria per discutere e deliberare - secondo quanto indicato dall'art. 114-bis, comma 1 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 - in merito all'approvazione di un piano di stock option relativo al periodo 2017-2019 destinato a dirigenti e/o quadri e comunque a dipendenti di Dada S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ., il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni della Società, nella seduta del 14 dicembre 2016.

La presente relazione è costituita dal documento informativo di cui all'articolo 84-bis del Reg. Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti").

Il documento informativo è redatto, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, avendo a riferimento le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, anche allorché relativi a informazioni non applicabili, e ciò al fine di agevolarne la lettura.

Si precisa che il piano di incentivazione azionaria descritto nel presente documento è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3 del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto è possibile abbia tra i propri beneficiari i soggetti rientranti tra quelli ivi indicati.

Si segnala infine che al momento della approvazione della presente Relazione del piano di incentivazione azionaria alcuni dati non sono disponibili, essendo rimessi, qualora l'Assemblea approvi la relativa proposta, alla futura deliberazione del Consiglio di Amministrazione in esercizio, totale o parziale, del Piano, e saranno forniti, ai sensi dell'art. 84 bis, comma 5, lett. a), al momento dell'assegnazione delle Opzioni in fase di attuazione del suddetto Piano.

L'Assemblea ordinaria chiamata a deliberare circa l'approvazione del Piano è stata convocata per il 18 gennaio 2017 (in prima convocazione) e, occorrendo, per il 19 gennaio 2017 (in seconda convocazione).

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

"Assemblea" indica l'Assemblea dei soci della Società convocata per il 18 gennaio 2017 (in prima convocazione) e, occorrendo, per il 19 gennaio 2017 (in seconda convocazione);

"Azioni" indica le azioni ordinarie della Società;

"Beneficiari" indica i soggetti ai quali verranno assegnate le Opzioni;

"Consiglio" o "Consiglio di Amministrazione" indica il Consiglio di amministrazione della Società;

"Comitato per le Remunerazioni" indica il Comitato per le Remunerazioni costituito in seno al Consiglio ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate;

"Gruppo Dada" indica complessivamente la Società e le Società Controllate;

"Opzioni" indica le opzioni oggetto del Piano di incentivazione 2017-2019, che daranno ai rispettivi Beneficiari, alle condizioni stabilite, il diritto di sottoscrivere un pari numero di Azioni;

www.dada.eu



“Piano di incentivazione 2017-2019” o “ Piano” indica il piano di stock option riservato a dirigenti e/o a quadri e comunque a dipendenti della Società e/o delle società da questa controllate che viene sottoposto alla approvazione della Assemblea ed i cui contenuti sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le remunerazioni, nella seduta del 14 dicembre 2016;

“Regolamento di Borsa” indica il regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.;

“Regolamento del Piano” indica il regolamento del Piano, che si prevede sia approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in occasione dell’esercizio della Delega (come di seguito definita);

“Regolamento Emittenti” indica il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato;

“Schema” indica lo schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti;

“Società” o “Dada S.p.A.” indica Dada S.p.A., con sede in Firenze, Viale della Giovine Italia 17;

“Società Controllata/e” indica ciascuna società controllata dalla Società o congiuntamente le società controllate dalla Società, sia italiane che estere, ai sensi della normativa civilistica vigente ovvero dell’art. 2359 c.c.;

“TUF” indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria);

“TUIR” indica il Testo Unico delle Imposte sui Redditi, approvato con D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di Gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate

Il Piano è destinato a dirigenti e/o quadri e comunque a dipendenti del Gruppo Dada, da individuarsi dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in esecuzione del Piano e della delega. Tra i Beneficiari è possibile figurino componenti del Consiglio di Amministrazione della Società e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate qualora siano dirigenti e/o quadri del Gruppo Dada individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società in relazione al ruolo organizzativo dagli stessi ricoperto.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell’emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

www.dada.eu

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

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



Il Piano è indirizzato a dirigenti e/o a quadri e comunque a dipendenti di Dada S.p.A. e/o delle sue Società Controllate, da individuarsi dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- b) altri dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero al consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;
- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Fra i Beneficiari è possibile siano anche ricompresi Direttori Generali dell'Emittente, così come soggetti appartenenti alle categorie di cui all'art. 152 sexies, comma 1, lett c. (c-1, c-2) del Regolamento Emittenti. I nominativi dei beneficiari non sono disponibili, essendo rimessi, qualora l'Assemblea approvi la presente proposta, alla futura deliberazione del Consiglio di Amministrazione in esercizio, totale o parziale, del Piano.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;
- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;
- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.);

Il dato specifico relativo alla descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari che rivestono il ruolo di dirigenti che abbiano regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c.2 del Regolamento Emittenti non è disponibile al momento della

www.dada.eu



approvazione della presente Relazione, essendo rimesso, qualora l'Assemblea approvi il Piano e la relativa delega al Consiglio di dare esecuzione al Piano (di seguito anche la "Delega"), a futura deliberazione del Consiglio di Amministrazione e sarà fornito, ai sensi dell'art. 84 bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti ed insieme alle restanti deliberazioni consiliari a tal fine rilevanti, al momento dell'assegnazione delle Opzioni nel rispetto dei termini di legge.

Non vi sono categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano di incentivazione 2017-2019 ha come finalità principale quella di incentivare e fidelizzare i relativi Beneficiari, rendendoli ancor maggiormente corresponsabili e - allo stesso tempo - partecipi del processo di crescita del Gruppo Dada considerato nel suo insieme ed allineandone ulteriormente gli interessi a quelli di tutti gli azionisti della Società. Si ritiene, infatti, che un adeguato piano di incentivazione strutturato sulla partecipazione dei Beneficiari al capitale della Società e destinato a svolgersi su un arco temporale rilevante, rimanendo altresì condizionato ad un obiettivo di performance inerente al raggiungimento di risultati di gestione, possa efficacemente contribuire ad un miglioramento dell'efficienza aziendale e gestionale.

Tale iniziativa è anche coerente con le analoghe scelte già fatte in passato per i dipendenti ed i Top Manager nei precedenti piani di stock option.

Il fine del Piano di incentivazione 2017-2019 è quello di coinvolgere i Beneficiari individuati dal Consiglio nel futuro sviluppo economico e strategico della Società e del Gruppo Dada, consentendo agli stessi Beneficiari di partecipare ai frutti di tale sviluppo. In particolar modo il Piano di incentivazione 2017-2019 è volto in primo luogo ad incentivare tali Beneficiari e, in secondo luogo, a mantenere il loro rapporto di collaborazione con la Società e le Società Controllate sviluppando ulteriormente una cultura orientata alla creazione del valore per l'azionista, collegando una parte della remunerazione con l'apprezzamento registrato dal titolo sul mercato e quindi con la produzione di un effettivo valore per gli azionisti.

Il Piano di incentivazione 2017-2019 è infine volto a salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

Il presente Piano è infine opportuno anche in ragione della imminente conclusione del periodo di vestizione del precedente piano di incentivazione 2014-2016, basato anch'esso su stock option, e della ritenuta opportunità di adottare quindi già con l'inizio dell'esercizio 2017 un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine, al fine di mantenere costante il presidio degli obiettivi sopra descritti e la coerenza con le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

www.dada.eu

2.1.1 Informazioni di maggiore dettaglio per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84 bis, comma 2, del Regolamento Emittenti ed include ad esempio:

- . le ragioni e i criteri in base alle quali l'Emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;
- . finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;
- . i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.

Con riguardo al Piano, e sostanzialmente in linea con i piani di incentivazione precedenti, la finalità di incentivazione è stata principalmente perseguita attraverso l'apposizione di una condizione all'esercizio delle opzioni da parte dei Beneficiari, come meglio si descriverà al successivo paragrafo 2.2., mentre con riguardo alla diversa finalità di fidelizzazione, risulta importante considerare il 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, nei termini meglio specificati dal successivo paragrafo 2.2, al raggiungimento di obiettivi di performance (come di seguito meglio definiti al paragrafo 2.2.) del Gruppo Dada misurati sul piano triennale 2017-2019 approvato dalla Società.

Pertanto si osservi che la individuazione di obiettivi di performance relativi agli esercizi 2017-2019 evidentemente risponde alla finalità di fidelizzazione nel tempo dei Beneficiari e di allineare ulteriormente gli obiettivi di quest'ultimi con quelli del piano triennale della Società e degli azionisti nella creazione di valore per la Società stessa.

La concreta determinazione del numero delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario che verrà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, in esercizio del Piano e sulla base delle proposte del Comitato Retribuzioni di Gruppo, terrà conto del livello di importanza dell'incarico e del ruolo organizzativo ricoperto nell'ambito del Gruppo, e dunque della capacità di incidere sull'obiettivo di performance considerato, applicandosi quindi dei criteri differenziati di proporzionalità tra retribuzione monetaria fissa e variabile del Beneficiario ed il numero di Opzioni assegnate.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

L'effettiva esercitabilità delle Opzioni del Piano 2017-2019 sarà condizionata al verificarsi di una condizione di performance, di seguito indicata anche come "performance condition", costituita dal fatto che il Gruppo



Dada raggiunga un target di Fatturato ed EBITDA consolidato e cumulato per il periodo 2017-2019, come stabilito dal Consiglio della Società sulla base del proprio piano triennale relativo al Gruppo Dada.

In particolare, il raggiungimento per il Gruppo Dada di almeno l'85% dell'obiettivo di EBITDA cumulato per il periodo 2017-2019 e di almeno il 90% dell'obiettivo di Fatturato cumulato per il periodo 2017-2019, come individuati per il Gruppo Dada dal Consiglio sulla base del piano triennale approvato, implica il raggiungimento della performance condition e la completa maturazione di tutte le Opzioni, mentre il mancato raggiungimento di almeno l'85% dell'obiettivo di EBITDA cumulato contenuto nel piano triennale oppure di almeno il 90% dell'obiettivo di Fatturato cumulato parimenti contenuto nel piano triennale del Gruppo Dada, come determinati dal Consiglio della Società, implicherà che nessuna Opzione verrà a maturazione.

2.2.1 Informazione di maggiore dettaglio include ad esempio:

- l'indicazione dei fattori, anche in termini di *performance*, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;
- il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;
- le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

Più in particolare, ed in merito all'obiettivo di performance del Piano 2017-2019, si consideri che si propone di individuare la performance condition a cui è collegato l'esercizio delle Opzioni nel fatto che il Gruppo Dada raggiunga un target di Fatturato ed EBITDA cumulato per il periodo 2017-2019 come stabilito dal Consiglio della Società sulla base del piano triennale del Gruppo Dada, ritenendosi il raggiungimento di questo target quale un indicatore di performance tra i più significativi per misurare l'effettiva efficienza dell'operato dei Beneficiari nonché la creazione di valore per l'Emittente e dunque per gli Azionisti. I precedenti piani di stock option già approvati dalla Società sono stati considerati nella elaborazione della proposta contenuta nella presente Relazione. Si veda infine quanto già indicato ai precedenti paragrafi 1.4 e 2.2.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione.

www.dada.eu



La concreta determinazione del numero delle Opzioni assegnate nell'ambito del Piano in esercizio della delega alla attuazione del Piano sarà guidata dal livello di rilevanza dell'incarico e del ruolo organizzativo ricoperto nell'ambito del Gruppo da ciascun Beneficiario della Società e delle Società Controllate, applicandosi quindi dei criteri differenziati di proporzionalità tra retribuzione monetaria fissa e variabile del Beneficiario ed il numero di Opzioni assegnate.

2.3.1 Informazioni di maggiore dettaglio per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84 bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

- i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi;
- gli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani;
- il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani;
- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti

In particolare, con riguardo al Piano il Consiglio, operando sulla base delle valutazioni e proposte del Comitato per le Remunerazioni della Società, terrà conto del livello di rilevanza dell'incarico e del ruolo organizzativo ricoperto nell'ambito del Gruppo e della particolare importanza della finalità di fidelizzazione, e ciò pare altresì coerente con la natura della "performance condition" proposta. Detti criteri di determinazione del numero di Opzioni assegnate paiono altresì del tutto coerenti con gli obiettivi del Piano.

I precedenti piani di stock option già approvati dalla Società sono stati considerati nella elaborazione della proposta contenuta nella presente Relazione.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati, informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Le ipotesi descritte nel rispettivo paragrafo dello Schema non sono applicabili al Piano.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.

www.dada.eu



Dal punto di vista fiscale, tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 51 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (recante il Testo Unico delle Imposte sui Redditi), la differenza tra il valore delle Azioni al momento della sottoscrizione e il prezzo di esercizio delle Opzioni (cfr. successivo paragrafo 4.19) sarà integralmente assoggettata ad imposizione fiscale in capo ai Destinatari. Del pari, la medesima differenza sarà soggetta agli oneri di cui alla vigente disciplina previdenziale.

Dal punto di vista contabile, la Società provvederà a considerare gli effetti del Piano in base al principio contabile internazionale IFRS 2 "Pagamenti basati su azioni": il costo del Piano sarà determinato sulla base del fair value delle Opzioni alla data di assegnazione delle stesse.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano

All'Assemblea ordinaria della Società chiamata ad approvare il Piano di cui al presente Schema viene proposto altresì di attribuire al Consiglio di Amministrazione ogni potere occorrente alla concreta attuazione del Piano stesso, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nella presente relazione. Fermo tale rispetto, il Consiglio di Amministrazione potrà quindi provvedere in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla esatta individuazione dei Beneficiari del Piano, alla assegnazione nei loro riguardi delle Opzioni, alla approvazione di apposito Regolamento di attuazione del Piano stesso, nonché alla concreta determinazione del prezzo di sottoscrizione delle Azioni da emettersi al servizio delle Opzioni, avendo la facoltà, senza limitazione ed a fini esemplificativi, di determinare concrete modalità, termini, condizioni ed il momento di attribuzione delle Opzioni, il periodo di maturazione ed esercitabilità delle Opzioni, di determinare le quantità di diritti di sottoscrizione da attribuire ai diversi Beneficiari anche in più tranches, la sorte dei diritti di sottoscrizione non ancora esercitati o non ancora esercitabili al momento dell'eventuale cessazione del rapporto rilevante tra i Beneficiari e la società di rispettiva appartenenza per qualsiasi causa (cfr. anche il successivo paragrafo 4.8), il sistema di lock-up di parte delle azioni, il sistema di cd. claw-

www.dada.eu

back ed i cd. black out period, il cd. repricing o la rideterminazione dell'obiettivo costituente la performance condition delle Opzioni (ferma la natura del parametro prevista al precedente paragrafo 2.2), l'anticipazione delle facoltà di sottoscrizione delle Opzioni in caso di eventi rilevanti interessanti il controllo della Società, gli adeguamenti e le clausole di decadenza delle condizioni, le modifiche in caso di mutamento della normativa previdenziale o tributaria o comunque rilevante per l'esecuzione del Piano. In merito ai poteri del Consiglio di Amministrazione si veda anche quanto indicato al riguardo nell'ambito dei successivi paragrafi del presente punto e nell'ambito del punto 4.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

In aggiunta e quale dettaglio delle funzioni descritte al paragrafo 3.1 e sempre in virtù della Delega, il Consiglio di Amministrazione risulterà l'organo incaricato dell'amministrazione del Piano e, oltre a poter delegare ad uno o più dei propri componenti, anche in via congiunta, poteri, compiti e responsabilità in merito a sole attività esecutive di gestione e di mera amministrazione del Piano stesso, avrà tra l'altro:

- il compito, su proposta o previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e senza facoltà di delega, di approvare e modificare il Regolamento del Piano, di fissare i periodi di esercizio delle Opzioni ed il prezzo di esercizio, di assegnare le opzioni ai singoli Beneficiari, di individuare concretamente la performance condition cui condizionare l'esercizio delle Opzioni, di determinare il sistema di lock-up di parte delle azioni, il sistema di cd. claw-back ed i cd. black out period o di ripristinare sostanzialmente la situazione quo ante qualora, per modificazioni intervenute nella normativa previdenziale e fiscale e di ogni altra normativa applicabile, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del Piano 2017-2019 dovesse comportare ulteriori oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società o per i Beneficiari;
- il potere, su proposta e previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e senza facoltà di delega, di stipulare con i Beneficiari delle Opzioni appositi accordi che prevedano l'esercizio parziale o totale delle Opzioni assegnate e perdute per effetto della cessazione del rapporto rilevante con la società di appartenenza;
- il compito, senza facoltà di delega e su proposta o previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, di rideterminare quantità e/o il prezzo di sottoscrizione delle Azioni nel rispetto del loro valore normale ed in modo tale da garantire, nell'interesse dei Beneficiari, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella in essere al momento della assegnazione delle Opzioni stesse qualora la Società approvi, entro la data di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2019, operazioni sul capitale ovvero sul patrimonio della Società, il tutto tenendo conto delle regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari;
- il compito, senza facoltà di delega e su proposta o previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e nell'ambito dei criteri dettati dall'Assemblea, di adeguare l'obiettivo di



performance, e cioè la performance condition a cui è condizionato il Piano di incentivazione 2017-2019 in modo tale da garantire, nell'interesse dei Beneficiari, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella in essere al momento della assegnazione delle Opzioni stesse nell'eventualità in cui si verificano acquisizioni e/o dismissioni di partecipazioni e/o asset rilevanti interessanti la Società o le società controllate.

Inoltre il Regolamento del Piano prevederà una clausola di accelerazione per l'esercizio delle Opzioni tale che, in caso di avvio di una qualsiasi procedura - fatta salva la promozione di un'offerta pubblica di acquisto o scambio sul capitale della Dada S.p.A. da parte di un soggetto diverso da Libero Acquisition S.à r.l o da una società controllante o controllata da quest'ultima o soggetta a comune controllo (di seguito, singolarmente o unitamente considerate, "Libero") e/o da parte di uno o più soggetti, diversi da Libero e che non siano partecipanti ad un patto parasociale con Libero rilevante ai sensi dell'art. 122 del D. Lgs. n. 58/1998 in relazione alla Società (unitamente considerati, di seguito, il "Soggetto Offerente"), e sempre che Libero non aderisca in alcun modo a detta offerta pubblica di acquisto e/o non abbia concluso alcun accordo concernente detta offerta pubblica di acquisto o scambio con il Soggetto Offerente - che possa comportare il cd. delisting delle azioni della Società, ovvero in caso di perdita e/o di accordo che preveda la perdita di controllo della Società da parte di Libero in relazione ad una offerta pubblica di acquisto o scambio sul capitale della Società promossa da un soggetto terzo, ovvero in relazione alla perdita con qualunque altra modalità del controllo sulla Società da parte di Libero, i Beneficiari abbiano la facoltà di esercitare le Opzioni in via anticipata rispetto al periodo di esercizio ordinario ed entro il termine che sarà specificato dal Consiglio, ma di almeno 20 giorni lavorativi, restando inteso che, a seguito della predetta accelerazione della facoltà di esercitare le Opzioni, le Opzioni potranno essere esercitate anche se non ancora maturate e/o esercitabili e senza applicazione della preventiva verifica del raggiungimento delle condizioni di performance, fermo restando che non si produrrà la predetta accelerazione e le Opzioni non saranno esercitabili qualora l'evento rilevante ai fini dell'accelerazione occorra dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio 2019 della Società e non sia stata raggiunta la condizione di performance. Quanto precede fermo restando che la decisione del Consiglio di Amministrazione non potrà pregiudicare le finalità originarie del Piano, avuto riguardo agli interessi del Beneficiario.

Infine il Regolamento del Piano si prevede contempli una clausola di accelerazione della possibilità di esercizio delle Opzioni, anche senza applicazione della preventiva verifica della condizione di performance allorché l'evento rilevante avvenga prima del 16 settembre 2019, qualora venga ceduta a terzi una quota del capitale della società del Gruppo Dada (diversa dalla Società) complessivamente superiore al 50% del capitale ovvero un'azienda o un ramo d'azienda ove il Beneficiario svolge il ruolo organizzativo in virtù del quale gli sono state assegnate le Opzioni.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

www.dada.eu

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

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



Si veda quanto descritto al precedente paragrafo 3.2.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Le Opzioni incorporeranno il diritto di sottoscrivere un pari numero di Azioni di nuova emissione nell'ambito di un aumento di capitale scindibile con esclusione del diritto di opzione (art. 2441, comma 8° comma, c.c.) che si prevede sia deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società, nei termini descritti al successivo paragrafo 4.2, qualora l'Assemblea approvi il conferimento della delega al Consiglio ai sensi dell'art. 2443 c.c.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

E' previsto che il Comitato per le Remunerazioni della Società, composto prevalentemente da amministratori indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e nel quale non siedono amministratori che possano essere assegnatari di Opzioni, formuli la propria proposta da portare all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società in sede di esercizio della Delega, contenente tra l'altro la determinazione dei possibili Beneficiari delle Opzioni ed i quantitativi di strumenti finanziari di cui verrà proposta l'assegnazione a ciascuno dei Beneficiari.

La proposta approvata dal Comitato per le Remunerazioni sarà successivamente esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, nel quale è possibile che siedono possibili Beneficiari che siano anche amministratori della Società.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre alla Assemblea l'approvazione del Piano 2017-2019 nella sua riunione del 14 dicembre 2016, a seguito di relativa valutazione e proposta da parte del Comitato per le Remunerazioni riunitosi il 12 dicembre 2016.

www.dada.eu



3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione, in caso di rilascio della delega per l'attuazione del Piano e nel rispetto di quest'ultima, potrà procedere all'esercizio della delega ed alla assegnazione delle Opzioni ai Beneficiari.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle date indicate al paragrafo 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati nei mercati regolamentati

Il dato non è disponibile, riferendosi a date future. Con riguardo all'andamento del titolo Dada in occasione delle delibere descritte al precedente paragrafo 3.6, si osserva che il prezzo ufficiale dell'azione Dada S.p.A. era pari rispettivamente a € 2,09 al 12 dicembre 2016 ed a € 2,1 al 14 dicembre 2016.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; (ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b.) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.)

Con riguardo al Piano si ritiene che le modalità di determinazione del prezzo di sottoscrizione, definito sulla base della media dei prezzi di mercato registrati durante un arco temporale significativo (si veda il successivo punto 4.19), sia tale da scongiurare che lo stesso sia influenzato in modo significativo dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il piano di compensi basato su strumenti finanziari.

ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto dei gli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right);

Il Piano in esame è basato sull'attribuzione di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option).

www.dada.eu

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano di incentivazione 2017-2019 prevede che le Opzioni - una volta verificato il raggiungimento dell'obiettivo di performance di cui al paragrafo 2.2 - possano essere di norma esercitate in periodi di esercizio predeterminati dal Regolamento, di norma successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019 ed in ogni caso non oltre il termine indicato al paragrafo 4.3.

4.3 Termine del Piano

Il termine finale del Piano è fissato nel 19 dicembre 2023. Decorso tale termine le Opzioni non ancora esercitate non potranno più essere esercitate.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle categorie indicate.

Il dato relativo non è disponibile in quanto è previsto che il Consiglio di Amministrazione proceda alla assegnazione delle Opzioni dopo l'ottenimento della delega per l'attuazione del Piano.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano (con specificazione se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance e descrizione di tali condizioni e risultati)

Si veda il paragrafo 2.2.. La condizione di performance ivi prevista potrà risultare non applicabile, e le Opzioni saranno quindi esercitabili a prescindere da essa, nel caso di particolari eventi interessanti il rapporto tra la Società rilevante ed il Beneficiario, quali determinati dal Consiglio di Amministrazione nel Regolamento del Piano.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle Opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi



Le Opzioni e tutti i diritti incorporati in tali diritti di opzione, sono strettamente personali, nominativi, intrasferibili e non negoziabili (fatta salva la trasmissibilità mortis causa, seppur nei limiti previsti dal Regolamento del Piano) e quindi impignorabili e non utilizzabili a fronte di debiti o contratti assunti da ciascuno dei dipendenti nei confronti della Società, e delle società controllate ovvero di soggetti terzi.

Quale novità rispetto ai precedenti piani di stock option della Società, con riguardo al Piano di incentivazione 2017-2019 sono inoltre previsti taluni vincoli di disponibilità alle Azioni sottoscritte a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

Non potranno essere infatti oggetto di trasferimento fino al 24° mese dalla data di sottoscrizione, salvo eccezioni previste nel Regolamento, una parte delle Azioni sottoscritte da talune categorie di soggetti assegnatari delle Opzioni a tal fine individuati dal Consiglio su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società in coerenza con quanto disposto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, e precisamente detti assegnatari dovranno mantenere la titolarità di un numero di Azioni aventi un valore di mercato, calcolato ai sensi del prezzo ufficiale, pari al 20% del guadagno netto (tenuto quindi conto del prezzo di esercizio, tasse, contributi ed ogni altro onere sostenuto dal Beneficiario) effettivamente realizzato dall'assegnatario stesso tramite il trasferimento delle Azioni sottoscritte e/o acquistate tramite esercizio delle Opzioni, e ciò come meglio determinato dal Regolamento del Piano. Ai fini del presente Piano, il termine "trasferimento" è da intendersi come comprensivo di qualsiasi atto, o il compimento di qualsiasi atto, su base volontaria, sia a titolo oneroso che a titolo gratuito, realizzato in qualsiasi forma, e/o qualunque fatto, ivi compreso espressamente il conferimento, in forza del quale si consegua direttamente o indirettamente il risultato del trasferimento (anche temporaneo e/o fiduciario) o dell'impegno al trasferimento o della costituzione, del diritto di proprietà e/o di diritti reali anche di garanzia aventi ad oggetto, in tutto o in parte, le Azioni. Ai fini del rispetto del presente vincolo di indisponibilità potranno valere anche azioni della Società non rinvenienti dal Piano, ma comunque mantenute a tal fine nella titolarità dell'assegnatario.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione di piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Le ipotesi contemplate non sono applicabili al Piano.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Gli effetti derivanti dalla cessazione della carica o del rapporto di lavoro o di altra natura del Beneficiario con la società di appartenenza in virtù del quale il Beneficiario è stato individuato come tale, saranno

www.dada.eu



determinati nel Regolamento del Piano, che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'approvazione del Piano stesso e della delega da parte dell'Assemblea ordinaria degli azionisti e nell'esercizio di quest'ultima. Il Regolamento del Piano potrà prevedere tra l'altro che il Consiglio di Amministrazione - senza facoltà di delega e su proposta o previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni della Società - abbia facoltà di determinare specificamente o anche in via generale, per uno o più Beneficiari, anche tenuto conto della particolare carica o funzione ricoperta, gli effetti derivanti dalla cessazione della carica o del rapporto di lavoro o di altra natura del Beneficiario interessato in senso più favorevole rispetto a quanto previsto in via generale nel Regolamento medesimo.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di generale annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. c.c.; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto;

Le ipotesi descritte non sono applicabili al Piano.

Quale novità rispetto ai precedenti piani di stock option della Società e sempre in coerenza con il disposto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, saranno comunque previste nella disciplina del Piano delle clausole di cd. claw back, ai sensi delle quali qualora entro 5 anni dalla data di maturazione delle Opzioni venisse accertato in via definitiva che il grado di conseguimento dell'obiettivo di performance che ha determinato la maturazione delle Opzioni sia stato calcolato su dati manifestamente errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati fossero tali da aver causato, se note per tempo, la non maturazione delle Opzioni, il Consiglio avrà la facoltà di richiedere a talune categorie di assegnatari delle Opzioni individuate in coerenza con il dettato del predetto codice la restituzione di un importo pari al prezzo ufficiale dell'Azione alla data di maturazione sottratto il prezzo di esercizio e gli oneri connessi, ovvero di un importo pari al guadagno teorico che gli assegnatari non avrebbero ottenuto se i dati rettificati fossero stati noti per tempo.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 c.c.

Le ipotesi descritte non sono applicabili al Piano.

www.dada.eu



4.12 Indicazioni di valutazione sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento finanziario del Piano

L'onere economico complessivo connesso al Piano sarà calcolato in ragione del cd. fair value fiscale delle Opzioni alla data di assegnazione delle stesse. Tale onere sarà rilevato, nel rispetto del principio di competenza, nell'arco del periodo 2017-2019, durante il quale non risulta ancora possibile l'esercizio delle Opzioni (cosiddetto vesting period). Inoltre, oltre alle spese amministrative e di gestione del Piano non ancora esattamente quantificabili e comunque da ritenersi non significative, la Società e le proprie società controllate a cui appartengono i Beneficiari del Piano di incentivazione 2017-2019, per quanto di competenza, sosterranno anche, sia pure in misura limitata ai sensi dell'attuale normativa applicabile e comunque non esattamente quantificabile alla data di pubblicazione della presente Relazione, gli oneri contributivi e previdenziali sul reddito derivante dall'esercizio delle Opzioni.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'effetto diluitivo dell'aumento di capitale al servizio dell'attribuzione delle Opzioni previste dal presente Piano, che si prevede sia deliberato dal Consiglio di Amministrazione a seguito del rilascio della Delega ai sensi dell'art. 2443 c.c. di cui alla proposta oggetto della parte straordinaria dell'Assemblea, porterà le Azioni della Società a passare, in caso di esercizio integrale delle Opzioni stesse, dalle Azioni esistenti alla data del presente documento, pari a n. 16.680.069, al numero massimo di n. 17.630.069 Azioni.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti le Azioni.

4.15 Nel caso in cui le Azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni Informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Le ipotesi descritte non sono applicabili al Piano.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione

Ciascuna Opzione attribuisce il diritto di sottoscrivere una Azione.

www.dada.eu

4.17 Scadenza delle Opzioni

Ai fini del presente paragrafo si rinvia a quanto descritto al paragrafo 4.2.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Ai fini del presente paragrafo si rinvia a quanto descritto al paragrafo 4.2.

Le Opzioni maturate, salvo eccezioni previste nel Regolamento, non potranno essere esercitate durante i Periodi di cd. black Out, e cioè durante i 30 giorni di calendario precedenti l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società della bozza di bilancio annuale e della relazione semestrale della Società, così come durante i 15 giorni di calendario precedenti l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della relazione illustrativa dei risultati dei primo e terzo trimestre dell'esercizio.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione, ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato, (c.d. *fair market value*) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e

b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media per giorno, media degli ultimi 30 giorno ecc.);

E' previsto che il prezzo di emissione delle Azioni, alla cui sottoscrizione le Opzioni danno diritto, sia pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali fatti segnare dalle Azioni ordinarie Dada S.p.A. nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle Opzioni e lo stesso giorno del sesto mese solare precedente e fermo restando che in detto periodo, ai fini della determinazione aritmetica, si terrà conto solo dei giorni di Borsa aperta in cui le Azioni ordinarie Dada S.p.A. siano state oggetto di effettiva trattazione, il suddetto prezzo di sottoscrizione non potendo comunque essere inferiore al valore nominale delle azioni già emesse. Il predetto arco temporale di 6 mesi, in coerenza a quanto già previsto dal piano 2014-2016, permette di meglio depurare il prezzo di sottoscrizione da discontinuità e anomalie sull'andamento del titolo che possono verificarsi prendendo come riferimento un arco temporale più ristretto, anche tenendo conto del mutamento di controllo della Società che ha altresì comportato un'Offerta Pubblica di Acquisto sulla totalità del capitale sociale riducendo significativamente il flottante.



Il predetto criterio di determinazione del prezzo di esercizio delle Opzioni è applicabile a tutte le Opzioni indistintamente. Tuttavia, le Opzioni potranno essere assegnate in diversi momenti. Pertanto, il concreto prezzo di esercizio delle medesime potrà essere diverso secondo la diversa data di assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il riferimento al valore medio espresso dal mercato borsistico nei sei mesi precedenti la data di assegnazione delle Opzioni, che esprime il valore dell'azienda sulla base della capitalizzazione delle azioni negoziate su tale mercato su un arco temporale significativo, anche per i motivi già esposti, rappresenti un criterio adeguato per la determinazione del prezzo di emissione.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b) (fair market value), motivazioni di tale differenza.

Le ipotesi descritte non sono applicabili.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non sono previsti prezzi differenti in relazione alle diverse categorie di assegnatari.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le Opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o criteri per la determinazione del valore

Le ipotesi descritte non sono applicabili.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti. (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Si veda quanto previsto al paragrafo 3.2.

4.24 Tabella richiesta dallo Schema

Si riporta di seguito la tabella tesa a descrivere le opzioni relative a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari e già deliberati dalla Società. Si segnala che, in considerazione della natura e dei prossimi passi di implementazione del Piano, alcune informazioni non sono ad oggi

www.dada.eu

disponibili perché verranno ad essere determinate solo successivamente dal Consiglio in sede di esercizio della Delega, e quindi comunicate a termini di legge.

Stock option									
Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari									
Nome e cognome o categoria	Carica	Data delibera assembleare	Descrizione strumento	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Opzioni esercitate	Data assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio
Claudio Corbetta	Amministratore Delegato, Direttore Generale e dirigente Dada S.p.A.	28 aprile 2014	Opzioni sulle azioni Dada con liquidazione fisica	195.000	0	Cda del 4 agosto 2014 Cpr del 30 luglio 2014	€ 3.596	4 agosto 2014 € 3.284 30 luglio 2014 € 3.256	approvazione e da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 - 19 dicembre 2019
Lorenzo Lepri	Consigliere Delegato, Direttore Generale, CFO e Dirigente Dada S.p.A.	28 aprile 2014	Opzioni sulle azioni Dada con liquidazione fisica	195.000	0	Cda del 4 agosto 2014 Cpr del 30 luglio 2014	€ 3.596	4 agosto 2014 € 3.284 30 luglio 2014 € 3.256	approvazione e da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 - 19 dicembre 2019
dirigenti e quadri del Gruppo Dada	n/a	28 aprile 2014	Opzioni sulle azioni Dada con liquidazione fisica	225.000	0	Cda del 4 agosto 2014 Cpr del 30 luglio 2014	€ 3.596	4 agosto 2014 € 3.284 30 luglio 2014 € 3.256	approvazione e da parte dell'Assemblea degli azionisti della Società

									del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 - 19 dicembre 2019
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Con riguardo al presente Piano, si riporta di seguito una tabella riassuntiva, nella quale si è indicato con il termine “n/d” la mancanza alla data odierna delle relative informazioni, che saranno determinate dal Consiglio della Società in sede di attuazione della eventuale delega conferita dalla Assemblea del 18 gennaio 2017.

Stock option								
Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di Dada Spa di proposta all'Assemblea dei Soci del 18 gennaio 2017								
Nome e cognome o categoria	Carica	Data delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero Opzioni	Data assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio
Vedi par. 1.1 che precede	n.d.	18 gennaio 2017	Opzioni sulle azioni Dada con liquidazione fisica	Massime 950.000 opzioni	n.d.	Vedi par. 4.19 che precede	n.d.	Vedi par. 4.2 che precede

* * * * *

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di delibera:

“L’Assemblea di Dada S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione, delibera

1. di approvare il Piano di incentivazione 2017-2019 destinato a dirigenti e/o quadri e comunque a dipendenti della Società Dada S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell’art. 2359 cod. civ., le cui caratteristiche sono descritte nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del Piano di incentivazione 2017-2019, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nella relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione. A tal fine il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla esatta individuazione dei destinatari di tale Piano ed alla



assegnazione nei loro riguardi di Opzioni, nonché alla approvazione di apposito Regolamento di attuazione del Piano stesso.”

Firenze, 19 dicembre 2016

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Karim Beshara

www.dada.eu

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

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