



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell' art. 123-ter TUF e
dell'art. 84-quater
del Regolamento Emittenti

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI FULLSIX S.P.A. DEL 15 MARZO 2017

FULLSIX S.p.A.

Partita IVA, Codice Fiscale ed iscrizione al Registro Imprese di Milano nr. 09092330159

Sede legale: Piazzale Lugano 19, 20158 Milano – Italy

Tel.: +39 02 89968.1 Fax : +39 02 89968.556 e-mail: fullsix@legalmail

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it

INDICE

INDICE	3
DEFINIZIONI	4
INTRODUZIONE	5
SEZIONE I.....	6
1 PRINCIPI	6
2 PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	8
2.1. ASSEMBLEA DEI SOCI	8
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
2.3 COMITATO REMUNERAZIONE	9
3 POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10
4 POLITICA DI REMUNERAZIONE PER I DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	11
5 POLITICA RELATIVA A BENEFICI NON MONETARI	12
6 INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO	12
7 PATTI DI NON CONCORRENZA	13
SEZIONE II	14
I.1 PRIMA PARTE.....	14
1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	14
I.2 SECONDA PARTE	19
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19

DEFINIZIONI

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

- **“Amministratori”**: si intendono tutti gli Amministratori di FullSix S.p.A., siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc.;
- **“Amministratori Esecutivi”**: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:
 - ✓ i membri del Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A., che siano titolari di deleghe individuali di potere nella Società;
 - ✓ i membri del Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A., che ricoprono incarichi direttivi nella Società;
 - ✓ l'Amministratore di FullSix S.p.A., quando abbia uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;
- **“Dirigenti con responsabilità strategiche”**: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).

INTRODUZIONE

Il presente documento “Relazione sulla remunerazione” (di seguito la “Relazione”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A. (di seguito la “Società”) in data 15 marzo 2017 ai sensi (i) dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A., concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche degli emittenti quotati, nella versione del mese di luglio 2015, e (ii) dell’articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (cosiddetto “Testo Unico della Finanza”), introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259.

Nella presente Relazione, che anche nella struttura rispecchia le indicazioni dell’articolo 123-ter, sono definiti i criteri e le linee guida per la remunerazione (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione (Amministratori), compresi gli Amministratori esecutivi¹ e gli Amministratori investiti di particolari cariche², (ii) del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche³ (Dirigenti con responsabilità strategiche), nonché (iii) dei membri del Collegio Sindacale (Sindaci) della Società, in un orizzonte temporale che coincide con l’esercizio in corso.

Ai sensi dello statuto sociale e di legge, gli Amministratori durano in carica sino ad un massimo di tre esercizi, se all’atto della nomina non sarà indicato un termine più breve: l’attuale mandato del Consiglio di Amministrazione terminerà alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Pur tuttavia, anche al fine di assicurare uno scenario di indirizzo entro cui orientare e gestire il *management* aziendale durante l’esercizio in corso, il Consiglio di Amministrazione in carica, con il parere del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno delineare un quadro di indirizzo delle politiche per la remunerazione 2017 rappresentato nella presente Relazione, quale utile e opportuno riferimento per gli stessi organi societari che saranno preposti a proseguire la gestione nel corrente esercizio, fatta salva ogni prerogativa degli stessi organi societari in merito alle determinazioni che vorranno assumere in materia.

Conseguentemente, con particolare riferimento alla politica di remunerazione relativa all’esercizio 2017, qualora essa comportasse rilevanti cambiamenti rispetto all’impostazione fin qui adottata e delineata nella presente relazione anche per effetto della mutata composizione della struttura del Gruppo, la Società si riserva di fornire adeguata informazione ai mercati e al pubblico con successiva comunicazione nel corso dello stesso esercizio.

¹ Ai sensi del criterio 2.C.1 del codice di autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., sono amministratori esecutivi:

(a) gli amministratori delegati dell’emittente o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi presidenti quando ad essi vengano attribuite deleghe individuali di gestione o quando essi abbiano uno specifico ruolo nell’elaborazione delle strategie aziendali;
(b) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nell’emittente o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l’incarico riguarda anche l’emittente;
(c) gli amministratori che fanno parte del comitato esecutivo dell’emittente, quando manchi l’identificazione di un amministratore delegato o quando la partecipazione al comitato esecutivo, tenuto conto della frequenza delle riunioni e dell’oggetto delle relative delibere, comportamenti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente dell’emittente.

² Attualmente, i membri del Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei rischi, i membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e i membri del Comitato per la Remunerazione.

³ Stando alle disposizioni di Consob in materia di operazioni con parti correlate, successivamente richiamate nella presente politica, si intendono dirigenti con responsabilità strategiche coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

SEZIONE I

1. Principi

La Società definisce ed applica una Politica generale sulle Remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse aziendali in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo. In tal modo si vuole, altresì, agire sulla costruzione di uno spirito aziendale e di team, dando ad ognuno obiettivi verificabili facilmente e strettamente legati alla propria operatività all'interno dell'azienda, pur se nei diversi ruoli e nelle diverse aree di attività.

Per la definizione della Politica generale sulle Remunerazioni vengono di norma considerati:

- gli elementi essenziali della politica di remunerazione dell'esercizio precedente;
- l'andamento macro-economico generale ed i *trend* in atto con particolare riferimento al mercato del lavoro;
- l'andamento dei *trend* delle remunerazioni con riferimento alle aziende che operano sul mercato domestico ed europeo con particolare focus sul settore IT e della pubblicità;
- la situazione economica aziendale in corso.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2016, il Comitato per la Remunerazione ha eseguito delle ipotesi di studio al fine di verificare attraverso una *expert opinion* la correttezza dell'inserimento anche del Presidente del Consiglio di Amministrazione Benatti tra i destinatari di possibili piani di incentivazione, data la sua posizione ambivalente di presidente della società e di azionista. Tale questione era emersa nell'ambito della elaborazione dei criteri per la definizione dei piani di incentivazione destinati al Top Management ed al Middle Management dell'Emittente.

Il quesito di tale ipotesi di studio, attinente la figura dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché socio di maggioranza relativa è stato sottoposto all'esame di una *expert opinion*.

All'esito della *expert opinion* redatta da un consulente terzo incaricato, il Comitato ha assunto le seguenti conclusioni ovvero che:

- la Società si sia posta in linea con l'andamento generalizzato in tema di *compensation*;
- non esistano regole specifiche circa una necessaria esclusione del presidente del consiglio di amministrazione dal piano di incentivazione;
- nessuna regola di settore impone una deroga di esclusione del presidente del consiglio di amministrazione dal piano di incentivazione, che sarebbe in assoluta controtendenza rispetto a quanto registrato nel mercato di riferimento; l'unico dovere ipotizzabile in capo al Presidente è quello di una corretta informativa verso gli altri membri del consiglio di amministrazione (laddove sia richiesta una delibera del consiglio di amministrazione sul bonus) e di corretta informativa al mercato (come già effettuato dalla Società) circa le politiche retributive adottate;
- quanto alla possibile duplicazione della remunerazione del Presidente, ricompensato come *manager* per le buone performance del titolo e come socio per l'incremento del valore del suo investimento, questa non appare configurabile, poiché vengono compensate due diverse posizioni, cioè da un lato quella di amministratore per l'ottimo lavoro svolto e dall'altro quella di socio in conseguenza di un investimento di capitale;
- la percentuale compresa tra il 15% e il 30% di componente variabile sulla remunerazione fissa è in linea con i dati di mercato;
- l'utilizzo del parametro del valore del titolo azionario per valutare la *performance* del Presidente è corretto, suggerendosi, peraltro, di fare ricorso al correttivo del tempo di riferimento nell'individuazione del valore raggiunto dal titolo azionario e al correttivo dell'inserimento di una clausola di *clawback* e di una diluzione nel tempo della liquidazione;
- non sussistono problemi con riguardo agli esercizi 2015 e 2016, poiché sono decorsi senza l'attribuzione di un compenso variabile al Presidente;
- l'attribuzione di una parte variabile di compenso non costituisce indice per la configurabilità del rapporto di collaborazione come rapporto di lavoro subordinato, stante soprattutto il fatto che il

presidente del consiglio di amministrazione rappresenta il vertice della Società e, quindi, non può essere subordinato di sé stesso.

Tale *expert opinion* è stata valutata anche nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 9 febbraio 2017.

I criteri oggettivi dei piani di incentivazione dell'Emittente, già definiti nel corso dell'esercizio 2015 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 maggio 2015, sono stati applicati nel 2016 al *Middle Management*,

In riferimento al *Middle Management* del Gruppo FullSix nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del **25 gennaio 2016**, l'Amministratore Delegato ha presentato una proposta di Piano di Incentivazione e *Retention*. Nel corso della citata riunione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato tale Piano riferito al *Middle Management*.

In data **2 febbraio 2016**, è stata sottoposta all'attenzione del Comitato per la Remunerazione una proposta di Piano di incentivazione destinato al *Top Management*. Poiché il Piano di incentivazione per il *Top Management* per l'esercizio 2016 era basato su risultati economici da conseguirsi anche attraverso l'approvazione della proposta di aumento di capitale, sottoposta all'assemblea dei soci dell'Emittente in data **29 febbraio 2016** e non essendo stata tale proposta approvata, il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di rinviare l'esame della proposta invitando il Presidente a predisporre un ulteriore Piano in coerenza con l'adeguato Budget 2016 del Gruppo FullSix.

Con riferimento all'esercizio 2016, per il *Top Management* non è stato elaborato alcun Piano di Incentivazione mentre per il *Middle Management* non è stato elargito alcun compenso variabile stante il mancato raggiungimento dei risultati sottesi al Piano.

A seguito dell'Assemblea del 29 febbraio 2016 in cui non è stata approvata la proposta di aumento di capitale dell'Emittente, il Consiglio di Amministrazione ha invitato l'Amministratore Delegato ad aggiornare gli obiettivi di *business* riferiti al Piano di Incentivazione destinato al *Middle Management*.

Si precisa che nell'esercizio 2016 non sono stati erogati incentivi al *Middle Management*, stante il mancato raggiungimento degli obiettivi di *business*.

Per l'esercizio 2017, non è previsto alcun Piano di Incentivazione per il *Top e Middle Management* del Gruppo.

2. Processo per la definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Comitato per la Remunerazione;
- d) gli Amministratori Esecutivi;
- e) il Collegio Sindacale.

2.1 Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla Relazione sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina, esamina le proposte dell'apposito Comitato e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia provveduto l'assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli Organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche. Tali linee guida sono illustrate nel presente documento (componenti fissa e variabile delle remunerazioni, obiettivi di performance, indennità da corrispondere in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o in caso di mancato rinnovo dello stesso, ecc.);
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

2.3 Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente nella riunione del 5 settembre 2001 ha istituito al proprio interno il "Comitato per la remunerazione" con funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva.

Composizione

Il Comitato, la cui composizione è stata rinnovata nel corso dell'Esercizio 2015 a seguito dell'Assemblea tenutasi in data 5 maggio 2015 e del Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 14 maggio 2015, è costituito da Amministratori indipendenti e non esecutivi.

Il Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 14 maggio 2015 ha nominato quali componenti del Comitato i consiglieri non esecutivi ed indipendenti Geraldina Marzolla (Presidente), Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Paola Pierri ai sensi del Principio 6.P.3. e del Criterio applicativo 4.C.1., lett. a) del Codice.

A seguito delle dimissioni intervenute in data 20 maggio 2016 del consigliere non esecutivo ed indipendente Paola Pierri, in data 30 giugno 2016, a seguito di cooptazione ai sensi dell'articolo 2386 c.c., è stata nominata quale componente del Comitato il consigliere non esecutivo ed indipendente Susanna Pedretti. Il Consigliere Susanna Pedretti è stata confermata con delibera dell'Assemblea Ordinaria dei soci del 22 settembre 2016.

Tutti i componenti possiedono una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria nonché adeguata conoscenza in materia di politiche retributive (Principio 6.P.3).

Competenze

Le regole minime di composizione, i compiti ed il funzionamento del Comitato sono definiti dal relativo Regolamento, approvato in data 22 dicembre 2010, che stabilisce che il Comitato è incaricato dei seguenti compiti consultivi:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Con riferimento segnatamente alle *stock option* ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, il Comitato per la Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plans* altri piani a base azionaria) e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'assemblea dei soci su proposta del Consiglio.

Modalità di funzionamento

Per quanto attiene il suo funzionamento, il Comitato, se non individuato direttamente dal Consiglio di Amministrazione, elegge al proprio interno un Presidente.

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente o di chi ne fa le veci con cadenza di norma semestrale e comunque ogniqualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente o da un componente del Comitato. La riunione del Comitato viene convocata con preavviso di almeno tre giorni da quello fissato per la riunione da inviarsi tramite telefax o qualsiasi altro mezzo telematico. Nei casi di particolare urgenza, l'avviso di convocazione potrà essere inviato con un preavviso di 24 ore via lettera, telefax o a mezzo telegramma, o via posta elettronica.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i componenti del Comitato o qualora gli assenti diano espressamente il loro consenso alla sua celebrazione.

Le sedute del Comitato si tengono di regola presso la Società.

È inoltre ammessa la possibilità che le riunioni del Comitato si tengano per teleconferenza o videoconferenza, purché risulti garantita l'esatta identificazione delle persone legittimate a presenziare dagli altri capi del video e audio, la possibilità di tutti i partecipanti di intervenire oralmente in tempo reale su tutti gli argomenti, di poter visionare e ricevere documentazione e di poterne trasmettere.

Per ogni riunione del Comitato è redatto apposito verbale a cura di un Segretario designato dal Comitato, anche al di fuori dei propri componenti, in quest'ultimo caso individuato, di massima, nell'ambito della funzione Affari Legali e Societari della Società. Il verbale è trasmesso agli intervenuti e sottoscritto dal Presidente e dal Segretario. Copia del verbale è trascritto su un apposito registro, la cui tenuta è a cura del Responsabile degli Affari Legali e Societari della Società, che lo pone a disposizione del Comitato stesso e del Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nei termini stabiliti dal Consiglio (*Criterio applicativo 4.C.1., lett. e*).

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato i progetti di Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
- sottopongono al Comitato i progetti di Piani di Incentivazione e *retention* per il *Top e Middle Management* del Gruppo;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

3. Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione

L'importo complessivo del compenso degli Amministratori è tale da attrarre e motivare individui Amministratori aventi adeguate competenze professionali per il miglior esercizio delle rispettive cariche. Il compenso non è legato ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

L'importo complessivo dei compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione è definito dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina. Nella capienza dell'importo globale, il Consiglio di Amministrazione attribuisce ai propri membri un compenso annuo che tenga conto delle cariche e degli impegni che queste comportano.

Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- a) amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;
- b) amministratori non investiti di particolari cariche.

4. Politica di remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle sue controllate è tale da attrarre e trattenere Dirigenti con responsabilità strategiche altamente qualificati.

Alla luce della riorganizzazione del Gruppo attuata nel corso degli esercizi 2015 e 2016 e poiché la Società sta assumendo il ruolo di holding operativa, è in corso la valutazione del nuovo assetto organizzativo. Alla data di redazione della presente Relazione, la Società ha individuato quali Dirigenti con responsabilità strategiche:

- l'Amministratore Delegato Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.; Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l.; Consigliere Esecutivo della società partecipata Softec S.p.A.; Consigliere Esecutivo della società partecipata FullSystem S.r.l.);
- il CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti.

Al fine di motivare i Dirigenti con responsabilità strategiche ad esprimere il massimo potenziale, una parte del loro compenso è legata al raggiungimento di determinati obiettivi così come definiti in Piani di Incentivazione predisposti annualmente.

Nella consapevolezza di dover tenere conto della performance individuale nel determinare la remunerazione complessiva, la Società ritiene di primaria importanza premiare i Dirigenti con responsabilità strategiche in base alla *performance* a livello di gruppo e/o di *business unit*. Ciò al duplice fine di incoraggiare il lavoro di squadra tra i Dirigenti con responsabilità strategiche e di allinearne le motivazioni con la creazione di valore per gli azionisti.

La Società valuta non solo la *performance* a livello di gruppo, di *business unit* ed individuale, ma tiene altresì conto di svariate altre circostanze ed obiettivi sfidanti per la Società. Di conseguenza, se da un canto il meccanismo incentivante è il perno della politica remunerativa della Società, dall'altro vi è spazio per criteri di valutazione utili a determinare e ad adeguare il compenso base e il premio annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

I principi di remunerazione sono determinati dal Comitato di Direzione, il quale dovrà altresì stabilire il grado di raggiungimento – o di mancato raggiungimento – degli obiettivi, ai fini della successiva revisione ad opera del Comitato per la Remunerazione, prima dell'approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione, al quale spetterà inoltre valutare se e come eventualmente adeguare i predetti principi ed obiettivi per gli esercizi successivi.

Al riguardo si precisa che, per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, la componente fissa della remunerazione è determinata all'atto dell'assunzione e può essere periodicamente rivista al fine di tenere conto della *performance*, dell'assunzione di nuove responsabilità, dell'andamento del mercato retributivo relativo alla posizione ricoperta dal singolo.

Attualmente, la retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società non prevede componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, più in generale, è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- *benefit* riconosciuti da prassi aziendali (es. auto aziendale e cellulare).

Attualmente i benefici non monetari riconosciuti ai Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle sue controllate sono stati determinati all'atto dell'assunzione e consistono nell'utilizzo di un'autovettura e cellulare.

Come più sopra esplicitato, alla data di redazione della presente Relazione, la retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società non ha previsto per l'esercizio 2016 e non prevede per l'esercizio 2017 componenti variabili di breve e di medio - lungo periodo.

5. Politica relativa a benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato della Società e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, anche per il ruolo di dirigenti di Gruppo, è completato da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in un'auto aziendale e cellulare.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato Francesco Meani e il CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti, a seguito di delibera favorevole espressa da parte del Comitato per la Remunerazione in data 27 settembre 2013 e del Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2013, è stato sottoscritto un Accordo Integrativo al Contratto individuale di Lavoro in base al quale la Società ha assunto l'obbligo di contrarre una polizza vita "caso morte vita intera", di cui la Società stessa è beneficiaria, con primaria compagnia di assicurazione e di gradimento all'Amministratore Delegato Francesco Meani e al CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti. La durata della polizza è fissata in 5 (cinque) anni con un premio annuale per ciascun assicurato di Euro 40.000,00 (quarantamila). Alla scadenza del terzo anno di efficacia della polizza, nell'ipotesi in cui il dirigente risulti ancora in forza presso la Società, la stessa si impegna in modo irrevocabile a cedere la contraenza della polizza citata al dirigente stesso comunicando alla compagnia di assicurazione con lettera AR la propria volontà e informando contestualmente anche il dirigente.

L'obbligo irrevocabile di cessione della contraenza permane anche nel caso in cui alla scadenza del terzo anno di efficacia della polizza il dirigente non risulti più in forza presso la Società per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, licenziamento, dimissioni nelle ipotesi di modifiche intervenute nell'assetto azionario della Fullsix S.p.A.).

Alla data di redazione della Relazione, la società ha informato i dirigenti in merito alla cessione della contraenza della polizza che avverrà, come concordato dalle parti, a decorrere dal 1 maggio 2017.

6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo da parte dei Dirigenti con responsabilità strategiche per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto ed ispirandosi ai *benchmark* di riferimento in materia.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali.

Attualmente per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, non è prevista la corresponsione di alcuna indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto.

Per quanto concerne l'Amministratore Delegato Francesco Meani e il CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti, a seguito di delibera favorevole espressa da parte del Comitato per la Remunerazione in data 27 settembre 2013 e del Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2013, è stato sottoscritto un Accordo Integrativo al Contratto individuale di Lavoro nel quale si prevede che in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro (ossia della Società), quale ne sia la causa (ad eccezione della giusta causa), la Società riconoscerà al Dirigente, in aggiunta all'indennità sostitutiva prevista dal CCNL dirigenti commercio vigente, laddove lo stesso non sia lavorato, ed alle competenze di fine rapporto, una indennità lorda esente da contributi pari a tre annualità della "retribuzione complessiva" percepita dal Dirigente nell'ultimo anno di rapporto. In ipotesi di modifiche intervenute nell'assetto azionario della Fullsix S.p.A. dovute al fatto che un soggetto terzo rispetto a Marco Benatti e/o a Blugroup S.r.l. acquisisca, anche congiuntamente con parti terze, il controllo diretto o indiretto della Fullsix S.p.A., così come definito dall'articolo 93 del D.lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni, sarà facoltà del dirigente, entro 15 (quindici) giorni dall'evidenziazione e dalla pubblicità (notizie giornalistiche, Libro soci della FullSix Spa) della modifica così come definita precedentemente, rassegnare le proprie dimissioni, dimettendosi contestualmente dai ruoli organici ricoperti, con conseguente diritto a percepire un'indennità pari a tre annualità di "retribuzione complessiva".

7. Patti di non concorrenza

A partire dall'esercizio 2010, gli ingressi di personale con qualifiche di *Middle Management* sono assoggettati a contratti di lavoro che prevedono clausole economiche di non concorrenza, di *non solicity* e di rispetto della riservatezza.

SEZIONE II

I.1 PRIMA PARTE

Nella presente Parte I si fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori Esecutivi, non Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dei trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro.

1. Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Alla data di redazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società risulta composto da:

Presidente:

Marco Benatti

Amministratore Delegato:

Francesco Antonio Meani

Consiglieri Indipendenti non esecutivi:

Michaela Marcarini

Geraldina Marzolla

Werther Montanari

Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti

Susanna Pedretti

In data **5 maggio 2015** l'Assemblea ordinaria dei Soci, dopo aver fissato in 3 esercizi - e precisamente fino all'assemblea che sarà chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2017 - la durata in carica del Consiglio, ha determinato in complessivi massimi euro 1.000.000,00 il compenso annuo lordo complessivamente dovuto agli amministratori, demandando al Consiglio di Amministrazione, eventualmente su proposta del Comitato per le remunerazioni e col parere del collegio sindacale ai sensi di legge, la ripartizione di tale importo tra gli stessi amministratori, in relazione agli incarichi ad essi attribuiti, ferma restando l'attribuzione di un compenso annuo di almeno euro 60.000,00 da ripartire tra i consiglieri indipendenti non esecutivi.

In data **14 maggio 2015**, il Consiglio di Amministrazione della società ha deliberato di attribuire a favore dell'Amministratore Delegato Francesco Meani e a favore del Chief Financial Officer Lorenzo Sisti un beneficio monetario dell'ammontare di Euro 30.000,00 lordi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data **18 giugno 2015**, alla luce della citata delibera dell'Assemblea, in base ad una proposta per la ripartizione dei compensi degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti della società elaborata dal Comitato per la Remunerazione in apposita riunione tenutasi in data 16 giugno 2015, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale e con l'astensione di volta in volta dei consiglieri interessati ha deliberato:

- di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A., un compenso annuo, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, corrispondente ad un costo azienda pari ad euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00);

- di riconoscere all'Amministratore Delegato Francesco Meani, per l'incarico di Amministratore Delegato di FullSix S.p.A., un compenso annuo, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, corrispondente ad un costo azienda pari ad euro 35.000,00 (trentacinquemila/00);
- di riconoscere ai Consiglieri indipendenti e non esecutivi i seguenti compensi annui lordi, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni:

Werther Montanari	12.000,00 (dodicimila/00)
Paola Pierri	12.000,00 (dodicimila/00)
Michaela Marcarini	12.000,00 (dodicimila/00)
Massimo Pagani Guazzagli Bonaiuti	12.000,00 (dodicimila/00)
Geraldina Marzolla	12.000,00 (dodicimila/00)

- di riconoscere ai Consiglieri, nominati membri del Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei Rischi, un compenso annuo a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere Werther Montanari;
- di riconoscere ai Consiglieri, nominati membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso annuo lordo a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere Werther Montanari;
- di riconoscere ai Consiglieri, nominati membri del Comitato per la Remunerazione, un compenso annuo a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere Geraldina Marzolla;
- di destinare il restante importo, riservandolo a disposizione del Consiglio, alla remunerazione di eventuali incarichi specifici che, nel corso dell'esercizio, venissero affidati agli Amministratori della Società e/o per premi al raggiungimento di determinati risultati.

In data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione della Società ha esaminato ed approvato una proposta di incremento del costo aziendale annuo riferito al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti e all'Amministratore Delegato Francesco Meani in riferimento a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix. La proposta di incremento del costo aziendale era stata previamente esaminata da parte del Comitato per la Remunerazione in data **27 ottobre 2015**.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale e con l'astensione di volta in volta dei consiglieri interessati ha deliberato:

- di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti un incremento del costo aziendale annuo riferito a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix da Euro 291.000 a Euro 349.200 con decorrenza dall'1 novembre 2015;
- di riconoscere all'Amministratore Delegato Francesco Meani un incremento del costo aziendale annuo riferito a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix da Euro 258.000 a Euro 310.000 con decorrenza dall'1 novembre 2015;
- di riconoscere un premio una tantum di Euro 30.000 lordi a favore di Marco Benatti, Francesco Meani e Lorenzo Sisti da erogarsi subordinatamente alla chiusura delle operazioni Softec S.p.A. e IMET S.p.A..

In data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione, in merito alla proposta di incrementare di circa il 20% il compenso annuo dei Componenti del Consiglio di Amministrazione indipendenti ha recepito la proposta avanzata dal Comitato per la Remunerazione di rinviare la trattazione del tema ad una riunione successiva all'assemblea di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2015 della società FullSix S.p.A. in quanto non sembrava il momento di valutare un aumento dell'emolumento.

In data **30 giugno 2016**, a seguito delle dimissioni del consigliere indipendente e non esecutivo Paola Pierri avvenute in data **20 maggio 2016**, è stato cooptato il consigliere indipendente e non esecutivo Susanna Pedretti la quale è stata nominata anche componente del Comitato Remunerazione e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Al consigliere Susanna Pedretti è stato riconosciuto, sia per la carica di consigliere di amministrazione, sia per la carica di componente del Comitato Remunerazione e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso lordo, a valere per il periodo intercorrente tra la data di cooptazione e la data della prossima assemblea da convocarsi, salvo revoca o dimissioni, pari alla frazione dell'anno del compenso definito nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 18 giugno 2015. Il Consigliere Susanna Pedretti è stato confermato con delibera dell'assemblea ordinaria del **22 settembre 2016** con durata, poteri e remunerazione pari a quelli degli altri amministratori in carica.

In riferimento al Consigliere di Amministrazione dell'Emittente Michaela Marcarini, si precisa che la stessa era stata nominata, in data **9 dicembre 2015**, quale Consigliere di Amministrazione della società controllata FullSystem S.r.l. In data **25 ottobre 2016**, il Consigliere Michaela Marcarini ha rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di amministrazione della società controllata FullSystem S.r.l. con efficacia dalla successiva assemblea dei soci del **2 novembre 2016**. Al Consigliere di Amministrazione Michaela Marcarini, per il suo incarico in FullSystem S.r.l. quale Amministratore non esecutivo, era stato deliberato un compenso annuo lordo pari ad euro 6.000,00 (seimila/00), per il periodo intercorrente dalla data di nomina, fino alla data di approvazione del bilancio d'esercizio di FullSystem S.r.l. al 31 dicembre 2016, oltre al rimborso delle spese per la carica nell'ambito delle policy del Gruppo.

Gli emolumenti sopra indicati sono rapportati alla durata effettiva del mandato.
Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Amministratori Esecutivi

Alla data di redazione della presente Relazione, sono Amministratori Esecutivi:

- Marco Benatti, che riveste l'incarico di Presidente della Società; Presidente della società partecipata FullTechnology S.r.l.; Presidente della società partecipata Orchestra S.r.l.; Amministratore Unico della società partecipata FullPix S.r.l.; Consigliere di Amministrazione della società partecipata Softec S.p.A.;
- Francesco Meani, che riveste l'incarico di Amministratore Delegato della Società; Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.; Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l.; Consigliere Esecutivo della società partecipata Softec S.p.A.; Consigliere Esecutivo della società partecipata FullSystem S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nella Relazione annuale sulla Remunerazione dell'anno successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Si comunica che non sono stati deliberati piani di incentivazione a base azionaria a favore degli amministratori esecutivi.

In riferimento:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Marco Benatti, oltre ad un compenso annuo pari ad un costo azienda di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), comprensivo di ogni contributo ed imposta a carico del percipiente, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di

approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni, è stato attribuito quale beneficio non monetario l'uso di un'autovettura il cui costo aziendale lordo è stato pari, nell'esercizio 2016, ad euro 12,1 migliaia e l'utilizzo di un cellulare.

In data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione della Società ha esaminato ed approvato una proposta di incremento del costo aziendale annuo riferito al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti e all'Amministratore Delegato Francesco Meani in riferimento a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix. La proposta di incremento del costo aziendale era stata previamente esaminata da parte del Comitato per la Remunerazione in data 27 ottobre 2015.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società, acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale e con l'astensione di volta in volta dei consiglieri interessati ha deliberato di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti un incremento del costo aziendale annuo riferito a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix da Euro 291.000 a Euro 349.200 con decorrenza dall'**1 novembre 2015**. Nel corso della medesima riunione tenutasi in data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti un premio monetario "*una tantum*" da erogarsi subordinatamente alla chiusura delle operazioni Softec S.p.A. e IMET S.p.A..

Il Presidente Marco Benatti è stato nominato, altresì, Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata FullTechnology S.r.l. con delibera dell'Assemblea dei soci tenutasi in data **30 marzo 2016**. L'Assemblea dei soci di FullTechnology S.r.l. ha deliberato di determinare in complessivi massimi euro 80.000,00 il compenso lordo complessivamente dovuto agli amministratori di FullTechnology S.r.l. per il periodo sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015, demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione di tale importo tra gli stessi amministratori in relazione agli incarichi ad essi attribuiti nonché la definizione di eventuali bonus collegati ai risultati dell'esercizio. In data **23 maggio 2016**, il Consiglio di Amministrazione di FullTechnology S.r.l. ha deliberato di attribuire al Presidente Marco Benatti un compenso lordo pari ad un costo azienda di euro 40.000,00 (quarantamila/00), quale Presidente del Consiglio di Amministrazione della società FullTechnology S.r.l., a socio unico FullSix S.p.A., a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016. Tale importo rientra nell'ammontare massimo del costo azienda definito dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti con delibera del **29 ottobre 2015**;

- all'Amministratore Delegato della Società Francesco Meani, quale Amministratore Delegato, è attribuito un compenso annuo pari ad un costo azienda di euro 35.000,00 (trentacinquemila/00), comprensivo di ogni contributo ed imposta a carico del percipiente, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, salvo revoca o dimissioni. In riferimento al ruolo di "Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi", attribuito al Consigliere Francesco Meani dal Consiglio di Amministrazione della Società, in data 14 maggio 2015, è stata attribuita un'indennità pari ad un costo azienda annuo di euro 10.000,00 (diecimila/00).

In data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione della Società ha esaminato ed approvato una proposta di incremento del costo aziendale annuo riferito al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti e all'Amministratore Delegato Francesco Meani in riferimento a tutti gli incarichi assunti all'interno del Gruppo FullSix. La proposta di incremento del costo aziendale era stata previamente esaminata da parte del Comitato per la Remunerazione in data 27 ottobre 2015. Nel corso della medesima riunione tenutasi in data **29 ottobre 2015**, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato Francesco Meani un premio monetario "*una tantum*" da erogarsi subordinatamente alla chiusura delle operazioni Softec S.p.a. e IMET S.p.A..

- L'Amministratore Delegato Francesco Meani è altresì dipendente della Società ed ha in essere un contratto di lavoro subordinato con qualifica dirigenziale il cui importo per l'esercizio 2016 è stato pari ad un costo azienda annuo di euro 247 migliaia.

Al Consigliere Francesco Meani è stato attribuito quale beneficio non monetario l'uso di un'autovettura il cui costo aziendale lordo è stato pari, nell'esercizio 2016, ad euro 15,6 migliaia e l'utilizzo di un cellulare.

Si ricorda che, sempre in riferimento all'Amministratore Delegato Francesco Meani, a seguito di delibera favorevole espressa da parte del Comitato per la Remunerazione in data 27 settembre 2013 e del Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2013, è stato sottoscritto un Accordo Integrativo al Contratto individuale di Lavoro nel quale si prevede che in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del datore di lavoro (ossia della Società), quale ne sia la causa (ad eccezione della giusta causa), la Società riconoscerà al Dirigente, in aggiunta all'indennità sostitutiva prevista dal CCNL dirigenti commercio vigente, laddove lo stesso non sia lavorato, ed alle competenze di fine rapporto, una indennità lorda esente da contributi pari a tre annualità della "retribuzione complessiva" percepita dal Dirigente nell'ultimo anno di rapporto. In ipotesi di modifiche intervenute nell'assetto azionario della Fullsix S.p.A. dovute al fatto che un soggetto terzo rispetto a Marco Benatti e/o a Blugroup S.r.l. acquisisca, anche congiuntamente con parti terze, il controllo diretto o indiretto della Fullsix S.p.A., così come definito dall'articolo 93 del D.lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modificazioni, sarà facoltà del dirigente, entro 15 (quindici) giorni dall'evidenziazione e dalla pubblicità (notizie giornalistiche, Libro soci della FullSix S.p.A.) della modifica così come definita precedentemente, rassegnare le proprie dimissioni, dimettendosi contestualmente dai ruoli organici ricoperti, con conseguente diritto a percepire un'indennità pari a tre annualità di "retribuzione complessiva". Nel medesimo Accordo Integrativo al Contratto Individuale di Lavoro, la Società ha assunto l'obbligo di contrarre una polizza vita "caso morte vita intera", di cui la Società stessa è beneficiaria, con primaria compagnia di assicurazione e di gradimento all'Amministratore Delegato Francesco Meani. La durata della polizza è fissata in 5 (cinque) anni con un premio annuale di Euro 40.000,00 (quarantamila/00). Alla scadenza del terzo anno di efficacia della polizza, nell'ipotesi in cui il dirigente risulti ancora in forza presso la Società, la stessa si impegna in modo irrevocabile a cedere la contraenza della polizza citata al dirigente stesso comunicando alla compagnia di assicurazione con lettera AR la propria volontà e informando contestualmente anche il dirigente. L'obbligo irrevocabile di cessione della contraenza permane anche nel caso in cui alla scadenza del terzo anno di efficacia della polizza il dirigente non risulti più in forza presso la Società per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, licenziamento, dimissioni nelle ipotesi di modifiche intervenute nell'assetto azionario della Fullsix S.p.A.).

Alla data di redazione della Relazione, la società ha informato il dirigente in merito alla cessione della contraenza della polizza che avverrà, come concordato dalle parti, a decorrere dal 1 maggio 2017.

In riferimento agli incarichi rivestiti dall'Amministratore Delegato Francesco Meani nelle società partecipate da FullSix S.p.A. e, precisamente, di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.; di Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l.; di Consigliere Esecutivo della società partecipata Softec S.p.A.; di Consigliere Esecutivo della società partecipata FullSystem S.r.l. non è stato attribuito alcun compenso per l'esercizio 2016.

Collegio Sindacale

Alla data di redazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale della Società risulta composto da:

Presidente:

Gianluca Stancati

Sindaco Effettivo:

Jean-Paul Baroni
Anna Maria Pontiggia

La durata dell'attuale Collegio Sindacale è fissata fino all'assemblea da convocarsi per l'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2016.

La remunerazione dei Sindaci è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa (Criterio applicativo 8.C.3).

Al riguardo, a seguito della nomina dell'attuale Collegio Sindacale avvenuta con delibera assembleare del **28 aprile 2014**, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha sottoposto all'Assemblea dei Soci una proposta di incremento ai compensi annui lordi spettanti ai sindaci, ritenendo che la nuova struttura del Gruppo FullSix, assunta anche a seguito delle operazioni societarie che si sono susseguite nell'esercizio 2015, abbia incrementato le attività di controllo e l'impegno che il Collegio Sindacale dell'Emittente avrebbe dovuto approfondire nel terzo esercizio del proprio mandato. L'Assemblea dei Soci del **28 aprile 2016** si è espressa favorevolmente approvando la seguente proposta di incremento:

- al Presidente del Collegio Sindacale da euro 15.000,00 ad euro 18.000,00;
- a ciascun Sindaco Effettivo da euro 10.000,00 ad euro 12.000,00.

Dirigenti con responsabilità strategica

Alla luce della riorganizzazione del Gruppo, si rammenta quanto già anticipato al precedente paragrafo 4, ovvero che la Società procederà alla valutazione del nuovo assetto organizzativo. Alla data di redazione della presente Relazione, i Dirigenti con responsabilità strategica sono:

- Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Amministratore Delegato della Società; di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.; di Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l.; di Consigliere Esecutivo della società partecipata Softec S.p.A.; di Consigliere Esecutivo della società partecipata FullSystem S.r.l.);
- Lorenzo Sisti (che attualmente riveste l'incarico di CFO ed è stato confermato quale Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del 14 maggio 2015).

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta, esclusivamente, da una componente fissa annua lorda, completata da alcuni *benefit*, che ne costituiscono parte integrante. Essi consistono principalmente in un'auto aziendale e cellulare.

Come per gli amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

Nel corso dell'esercizio 2016, è stata riconosciuta all'Amministratore Delegato Francesco Meani e al CFO Lorenzo Sisti un'indennità riferita rispettivamente al ruolo di "Amministratore Delegato" e di "Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi" affidato a Francesco Meani pari ad un costo azienda di euro 45 migliaia, ed al ruolo di "Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari" affidato a Lorenzo Sisti, pari ad un costo azienda di 45 migliaia.

Nel corso dell'esercizio 2016, all'Amministratore Delegato Francesco Meani e al CFO Lorenzo Sisti sono stati attribuiti benefici monetari quali l'uso di un'autovettura, ed è maturato il diritto alla cessione della contraenza della polizza vita "caso morte vita intera" come menzionato nel paragrafo 5 della sezione I.



I.2 SECONDA PARTE

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche⁴

⁴ Importi espressi in migliaia di euro.



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Benatti	Presidente	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				276 (*)				12,1		288,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				40						40		
(III) Totale				316				12,1		328,1		

(*) **Compenso per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione**



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Meani	Consigliere Esecutivo	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				209,6 (*)				125,6		335,2		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				209,6				125,6		335,2		

(*) Di cui euro 170 migliaia quale retribuzione fissa da lavoro dipendente, euro 39,6 migliaia quale compenso complessivo per la carica di Amministratore Delegato e per l'incarico di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Werther Montanari	Consigliere Indipendente	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	6					18		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12	6					18		

(*) Comitato controllo interno e gestione rischi; Comitato operazioni Parti Correlate. Il Consigliere Montanari è anche Presidente dell'ODV 231 della Società: per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 6 migliaia.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Pierri	Consigliere Indipendente	01/01/2016 – 20/05/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5	0,83					5,83		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				5	0,83					5,83		

(*) Comitato Remunerazione; Comitato operazioni Parti Correlate

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Geraldina Marzolla	Consigliere Indipendente	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	3					15		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12	3					15		

(*) Comitato Remunerazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti	Consigliere Independent e	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	6					18		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12	6					18		

(*) Comitato Remunerazione; Comitato Controllo Interno e Gestione rischi; Comitato operazioni Parti Correlate



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Michaela Marcarini	Consigliere	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12	2					14		
(II) Compensi da controllate e collegate				5,4						5,4		
(III) Totale				17,4	2					19,4		

(*) Comitato Controllo Interno e Gestione rischi. Il Consigliere Marcarini è anche componente dell'ODV 231 della Società: per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 4 migliaia.



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Susanna Pedretti	Consigliere Indipendente	30/06/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6	2					8		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				6	2					8		

(*) Comitato Remunerazione; Comitato operazioni Parti Correlate



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stancati Gianluca	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18						18		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18						18		



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Baroni Jean – Paul (*)	Sindaco Effettivo	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12						12		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12						12		

(*) Il Sindaco Effettivo Jean Paul Baroni è anche componente dell'ODV 231 della Società: per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 4 migliaia.



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Anna Maria Pontiggia (*)	Sindaco Effettivo	01/01/2016 – 31/12/2016	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12						12		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				12						12		

(*) Il Sindaco Effettivo Anna Maria Pontiggia è anche componente dell'ODV 231 della Società: per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 4 migliaia.



(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
1 ⁵ (*)	Dirigenti con responsabilità strategica	01/01/2016 – 31/12/2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				216,8 (*)				115,8		332,6		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				216,8				115,8		332,6		

(*) Di cui euro 170 migliaia quale retribuzione fissa da lavoro dipendente ed euro 46,8 migliaia quale compenso per la carica di Dirigente Preposto per la Redazione dei Documenti Contabili e Societari

⁵ Numero dei dirigenti con responsabilità strategica



Nei **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I **“Compensi per la partecipazione a comitati”** vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna **“Bonus e altri incentivi”** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna **“Partecipazione agli utili”**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna **“Altri compensi”** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali¹¹. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.



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

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute 31/12/2015	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2016
Benatti Marco (detenzione diretta)	Presidente	Fullsix S.p.A.	403.573	100.001	0	503.574
Benatti Marco (detenzione indiretta tramite Blugruop S.r.l.)	Presidente	Fullsix S.p.A.	5.108.914	57.800	100.000	5.066.714
Meani Francesco	Amministratore Delegato	Fullsix S.p.A.	226	0	0	226



FULLSIX S.P.A.

Partita IVA, Codice Fiscale ed iscrizione al Registro Imprese di Milano n. 09092330159

Sede legale: Piazzale Lugano 19, 20158 Milano – Italy

tel. (+39) 02 89968.1 – Fax (+39) 02 89968573

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

<http://www.fullsix.it/>