



**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 14 MARZO 2019**

**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](http://www.fullsix.it)



## INDICE

INDICE .....	3
DEFINIZIONI .....	4
INTRODUZIONE .....	5
SEZIONE I.....	6
1. Principi e strumenti della politica di remunerazione.....	6
2. Processo per la definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione .....	11
2.1 Assemblea dei soci.....	11
2.2 Consiglio di Amministrazione .....	11
2.3 Comitato per la Remunerazione.....	12
2.4 Amministratori Esecutivi.....	13
2.5 Collegio Sindacale .....	14
3. Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione.....	14
4. Politica di remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche .....	14
5. Politica relativa a benefici non monetari .....	15
6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	15
7. Patti di non concorrenza .....	16
SEZIONE II.....	17
I.1 PRIMA PARTE .....	17
1. Voci che compongono la remunerazione .....	17
I.2 SECONDA PARTE .....	24
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	24
.....	25
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.....	32



## DEFINIZIONI

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

- **“Amministratori”**: s’intendono tutti gli Amministratori di FullSix S.p.A., siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc.;
- **“Amministratori Esecutivi”**: s’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 14 marzo 2019 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 2018, 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 esecutivi<sup>1</sup> e gli Amministratori investiti di particolari cariche<sup>2</sup>, (ii) del Direttore Generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche<sup>3</sup> (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 a 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 2018.

Pur tuttavia, anche al fine di assicurare uno scenario d’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 2019 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 concernente l’esercizio 2019, 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.

---

<sup>1</sup> 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 riguardi 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, comporti, di fatto, il coinvolgimento sistematico dei suoi componenti nella gestione corrente dell’emittente.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 e strumenti della politica di remunerazione

La Società definisce e 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 a 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 i seguenti criteri:

- 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.

Attuando i principi e criteri più sopra elencati, la Politica generale sulle Remunerazioni è declinata in specifici strumenti attuativi quali:

- una componente fissa;
- una componente variabile;
- una incentivazione a lungo periodo (c.d. *retention*).

#### Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese dai componenti degli organi di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate.

Nel corso dell'esercizio 2018, previamente alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuta in data 21 maggio 2018, nell'ottica di contenimento dei costi, in relazione alla componente fissa della remunerazione:

- in data **16 gennaio 2018**, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti nel corso della riunione consiliare ha informato gli intervenuti della decisione di decurtare del 50% (cinquantapercento) a decorrere da **1 gennaio 2018** il suo compenso quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A. sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;
- nella medesima riunione consiliare del **16 gennaio 2018**, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti ha, altresì, comunicato agli intervenuti che il Dirigente Preposto, Dott. Lorenzo Sisti, ha accettato una rideterminazione della RAL, quale dirigente, con una riduzione da € 170.000 ad € 145.000 a decorrere dal 1 febbraio 2018 e sospensione della percezione a decorrere da 1 gennaio 2018 del compenso quale Dirigente Preposto. In data **25 gennaio 2018** è stato sottoscritto in sede sindacale il verbale di conciliazione tra la società ed il manager riferito alla una riduzione dello stipendio;
- in data **28 febbraio 2018**, l'Amministratore Delegato Francesco Meani nel corso della riunione consiliare ha comunicato la propria decisione di sospendere la percezione, a decorrere da **1 gennaio 2018**, del proprio compenso quale Amministratore di FullSix S.p.A. sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.



## Componente variabile

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget del Gruppo.

Si rammenta che nell'esercizio 2015, il Comitato per la Remunerazione si è cimentato nella definizione dei criteri oggettivi per la determinazione della parte variabile della remunerazione del *Top e Middle Management* del Gruppo, prevedendo che:

- dovrà essere redatta un'apposita "scheda obiettivi": tale documento andrà allegato al Budget Annuale. In occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione che esaminerà e approverà il Budget Annuale, dovranno essere approvate le schede obiettivi per il *Top Management* e le schede obiettivi per il *Middle Management* unitamente al Piano di Incentivazione;
- per la corresponsione della parte variabile della remunerazione del *Top Management* e del *Middle Management*, il presupposto sarà il raggiungimento del valore di EBITDA espresso nel Budget Annuale assunto dal Consiglio di Amministrazione;
- la determinazione della parte variabile della remunerazione del *Top Management* e del *Middle Management* dovrà essere compresa in un *range* definito tra il 15% ed il 30% della retribuzione annua lorda del dipendente (RAL).

Per l'esercizio 2018 non è stato previsto alcun Piano di Incentivazione per il *Top e Middle Management* del Gruppo. Alla data di approvazione della presente Relazione, anche per l'esercizio 2019, non sono stati deliberati Piani di Incentivazione per il *Top e Middle Management* del Gruppo.

Sono state, diversamente, previste delle componenti variabili di breve termine, non inserite in uno specifico Piano di Incentivazione per il *Top e Middle Management* del Gruppo, riferite specificatamente a:

- Dott. Costantino Di Carlo, per l'incarico di Consigliere Finanziario nella Società, al quale è stato riconosciuto in data **25 giugno 2018** un compenso annuo lordo di euro 30.000,00 (trentamila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni;
- Dott. Francesco Meani, per l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business e di Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno della Società, al quale è stato riconosciuto in data **25 giugno 2018** un compenso variabile di Euro 20.000,00 (ventimila/00), da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni. Al Dott. Francesco Meani, quale Amministratore Delegato della società controllata Softec S.p.A., nel corso della riunione consiliare della società Softec S.p.A. del **27 giugno 2018**, è stato deliberato di attribuire un compenso di Euro 10.000,00 (diecimila/00) quale variabile da attribuirsi al raggiungimento di un valore di EBIDTA di almeno il 10%, salvo revoca o dimissioni;
- Dott. Lorenzo Sisti, per l'incarico di Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari, al quale è stata riconosciuta una retribuzione aggiuntiva annua lorda di Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale variabile sulla RAL da riconoscere al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018).

Come già evidenziato nella Relazione sulla Remunerazione riferita all'esercizio 2016, si ricorda che il Comitato per la Remunerazione dell'Emittente 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.

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 nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione del **9 febbraio 2017** che ha preso atto degli esiti delle analisi condotte dal Comitato per la Remunerazione anche in relazione alla elaborazione di futuri piani di incentivazione che coinvolgano il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti.

## **Incentivazione a lungo periodo (c.d. retention)**

A tale strumento attuativo della Politica generale sulle Remunerazioni sono riconducibili gli Accordi Integrativi sottoscritti in data **14 novembre 2013** tra la Società e il Consigliere Esecutivo Francesco Meani e il Dirigente Preposto Lorenzo Sisti.



Nello sviluppo della politica retributiva dell'Emittente, il Comitato per la Remunerazione, a partire dal mese di marzo 2017, ha esaminato i menzionati Accordi Integrativi ponendo l'attenzione sulla due componenti degli Accordi ovvero quella "non monetaria" costituita dalla polizza vita "caso morte vita intera" e quella "monetaria" costituita dall'indennità di cessazione della carica/rapporto di lavoro.

In relazione alla componente "non monetaria", il Comitato per la Remunerazione ha verificato la correttezza degli adempimenti volti alla cessione della polizza vita "caso morte vita intera", di cui la Società stessa era beneficiaria, ed in riferimento alla quale, nei menzionati Accordi Integrativi, era contenuta la previsione che, alla scadenza del terzo anno di efficacia, nell'ipotesi in cui il dirigente risultasse ancora in forza presso la Società, la stessa si impegnava in modo irrevocabile a cedere la contraenza della polizza al dirigente stesso comunicando alla compagnia di assicurazione con lettera AR la propria volontà e informando contestualmente anche il dirigente. Con decorrenza **1 maggio 2017** è avvenuta la cessione della contraenza delle menzionate polizze dalla società ai due dirigenti. Le lettere di cessione sono state esaminate nel corso della riunione del Comitato dell'**11 maggio 2017** ed in tale occasione il Comitato, prendendo atto dei contenuti delle citate lettere datate 4 maggio 2017 inviate dalla società FullSix S.p.A. alla compagnia di assicurazione, ha ritenuto, al riguardo, completata la verifica circa l'operato della società in merito alla cessione della contraenza delle polizze. Di tale verifica è stata data esaustiva comunicazione nella successiva riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi sempre in data **11 maggio 2017**.

In relazione alla componente "monetaria", il Comitato per la Remunerazione, anche avvalendosi del supporto di un consulente terzo incaricato che ha elaborato un apposito parere, ha sviluppato i seguenti temi:

- individuazione dei criteri di interpretazione e attuazione degli Accordi Integrativi, sia in riferimento al Consigliere Esecutivo Meani sia in riferimento al Dirigente Preposto Sisti;
- disamina in merito alla ratio, opportunità e congruità dell'indennità finale da corrispondersi ai due manager, anche alla luce delle migliori prassi attualmente praticate dal mercato delle società quotate, tenuto conto dell'attuale struttura organizzativa della società, nonché in applicazione della disciplina sostanziale e regolamentare prevista per le società quotate ed infine in relazione al CCNL applicabile alla data odierna;
- valutazione generale in termini di convenienza e correttezza dei citati Accordi.

Alla luce delle risultanze emerse e comunicate dal Comitato per la Remunerazione, in data **28 settembre 2017**, il Consiglio di Amministrazione ha conferito mandato al Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti affinché intraprenda, entro il 31 dicembre 2017, le azioni necessarie, anche avvalendosi di appositi consulenti, per la rivisitazione degli accordi integrativi sottoscritti in data 14 novembre 2013, da parte della società FullSix S.p.A. con (i) il Consigliere Esecutivo e dirigente Francesco Meani e con (ii) il Dirigente Preposto Lorenzo Sisti, secondo le raccomandazioni formulate dal Comitato per la Remunerazione e condivise con il Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Anche a seguito delle negoziazioni intraprese dal Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito alla rivisitazione dei menzionati accordi integrativi, in data **28 febbraio 2018**, in occasione della informativa al Consiglio di Amministrazione dell'Emittente dell'operazione con la società Orizzonti Holding S.p.A., in base alla quale Blugroup S.r.l., che alla data di redazione della precedente Relazione, deteneva il pacchetto di maggioranza relativa di Fullsix SpA (pari al 45,31%), avrebbe scambiato tale partecipazione con una partecipazione azionaria nella start-up innovativa MyAv Srl (di cui è prevista la prossima trasformazione in SpA), che è controllata da Orizzonti Holding SpA e partecipata da Centro Studi Srl, il Consigliere Esecutivo Meani ed il Dirigente Preposto Sisti hanno comunicato che, ai soli fini dell'operazione che verrà condotta con Orizzonti Holding S.p.A., non avrebbero esercitato la facoltà a loro riconosciuta dagli Accordi Integrativi di rassegnare, entro 15



giorni, le dimissioni dai ruoli organici attualmente ricoperti, con conseguente rinuncia al diritto a percepire un'indennità pari a tre annualità di "retribuzione complessiva", così come determinate dall'articolo A.2. dell'Accordo. Tale rinuncia era da intendersi limitata esclusivamente all'operazione con Orizzonti Holding S.p.A., rimanendo inalterati i diritti acquisiti in base agli Accordi Integrativi.

In data **19 febbraio 2019**, il tema della rivisitazione dei summenzionati Accordi Integrativi è stato nuovamente sollecitato da parte del Consiglio di Amministrazione con specifico riferimento all'aggiornamento in merito alle attività di attuazione del Piano Industriale 2019-2021 stante la circostanza che tale Piano Industriale si propone di assicurare, attraverso possibili operazioni straordinarie da individuarsi già a partire dalla fine dell'esercizio 2018 e da attuarsi nell'esercizio 2019, sinergie industriali e finanziarie che possano sviluppare il business del Gruppo. Le operazioni straordinarie da attuarsi potrebbero avere un diretto impatto sulla compagine sociale e, al riguardo, il Consiglio di Amministrazione ha invitato il Comitato per la Remunerazione, unitamente al Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società, a verificare l'avanzamento delle trattative intraprese dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti con i *manager* Francesco Meani e Lorenzo Sisti nonché di formulare eventuali ulteriori proposte propedeutiche alla rivisitazione degli Accordi.

In data **25 febbraio 2019**, a conclusione dei lavori della riunione congiunta tenutasi, il Comitato per la Remunerazione e il Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società hanno elaborato le seguenti mozioni, ovvero di:

- rinnovare al Consiglio di Amministrazione le raccomandazioni, già a suo tempo formulate, al fine di procedere ad una rivisitazione degli accordi integrativi in essere con il Consigliere Esecutivo Francesco Meani e con il Dirigente Preposto Lorenzo Sisti;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di affidare l'incarico di intraprendere la trattativa con i *manager* Francesco Meani e Lorenzo Sisti, per la rivisitazione degli accordi integrativi sottoscritti in data 14 novembre 2013, attraverso la consulenza di un professionista terzo indipendente, che sarà affiancato nella trattativa da un consigliere di amministrazione da designarsi;
- proporre al Consiglio di Amministrazione di richiedere i preventivi per l'incarico di consulenza nella trattativa con i due *manager* ad almeno 3 professionisti i quali, oltre alla proposta per la negoziazione dovranno essere in grado di dare proprie indicazioni in ordine all'attualità e correttezza delle raccomandazioni già formulate dai Comitati, nonché fornire proprie indicazioni sull'equità delle condizioni da proporre.

In data **4 marzo 2019**, il Presidente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società, Consigliere Claudia Cipriano, ha dettagliatamente aggiornato il Consiglio di Amministrazione riguardo agli esiti della riunione congiunta dei Comitati avvenuta in data 25 febbraio 2019. Il Consiglio di Amministrazione, prendendo atto dell'informativa ricevuta da parte del Consigliere Claudia Cipriano, ha invitato i Comitati a proseguire nelle attività propedeutiche alla rivisitazione degli Accordi Integrativi in essere con il Consigliere Esecutivo Francesco Meani e con il Dirigente Preposto Lorenzo Sisti.

In data **11 marzo 2019**, il Comitato per la Remunerazione, unitamente al Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società, hanno preso visione dei preventivi ricevuti dai professionisti interpellati per l'attività di rivisitazione degli Accordi Integrativi in essere con il Consigliere Esecutivo Francesco Meani e con il Dirigente Preposto Lorenzo Sisti, da sottoporre al vaglio del Consiglio di Amministrazione.



In data **14 marzo 2019**, il Consiglio di Amministrazione ha preso visione dei preventivi raccolti dal Comitato per la Remunerazione, unitamente al Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società deliberando di indicare il Consigliere non Esecutivo Alberto Camporesi quale consigliere designato ad affiancare il professionista scelto nella trattativa di rivisitazione degli accordi integrativi sottoscritti in data 14 novembre 2013 da parte della società FullSix S.p.A. con il Dott. Francesco Meani e con il Dott. Lorenzo Sisti.

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

I principali Soggetti/Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e 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, esaminate 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 2018 a seguito dell'Assemblea tenutasi in data 21 maggio 2018 e del Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 29 maggio 2018, è costituito da Amministratori indipendenti e non esecutivi.

Il Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 29 maggio 2018 ha nominato quali componenti del Comitato i consiglieri non esecutivi ed indipendenti Massimo Minolfi (Presidente), Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Claudia Cipriano 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 22 novembre 2018 del consigliere non esecutivo Massimo Minolfi, in data 19 febbraio 2019, con cooptazione ai sensi dell'articolo 2386 c.c., è stato nominato quale componente del Comitato il consigliere non esecutivo Alfredo Scotti e individuato, quale Presidente del Comitato, il Consigliere Claudia Cipriano. Dal 19 febbraio 2019 non vi sono state variazioni nella composizione del Comitato.

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 e 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* e agli altri sistemi d'incentivazione basati sulle azioni, il Comitato per la Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni riguardo al loro utilizzo e a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione e applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio sul sistema d'incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plans* o 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 membro del Comitato. La riunione del Comitato è 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 ventiquattro ore via lettera, telefax o a mezzo telegramma, o via posta elettronica.

S'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 membri 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 trascritta 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 e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nei termini stabiliti dal Consiglio (*Criterio applicativo 4.C.1., lett. e*).

\*\*\*

## 2.4 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.

## 2.5 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo formulando 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 il Collegio Sindacale 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 a obiettivi specifici della Società.

L'importo complessivo dei compensi spettanti ai membri del Consiglio d'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.

Come comunicato dal Consigliere Esecutivo Francesco Meani, alla data Amministratore Delegato dell'Emittente, nel corso della riunione del Comitato per la Remunerazione tenutasi il **24 gennaio 2018**, i Dirigenti con Responsabilità strategiche individuati dalla Società sono:

- il Consigliere Esecutivo Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Amministratore Delegato della società partecipata Softec S.p.A. e Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra 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.

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* e 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.

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 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 ha previsto per l'esercizio 2018 una componente variabile di breve periodo mentre per l'esercizio 2019, alla data di redazione della presente Relazione, non è stata definita alcuna componente variabile di breve e di medio periodo.

Per quanto riguarda la componente variabile di lungo periodo, si rinvia alla dettagliata disamina di cui al paragrafo 1 (Principi e strumenti della politica di remunerazione) della presente Sezione I.

## 5. Politica relativa a benefici non monetari

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo 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.

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

In caso d'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 il Consigliere Esecutivo 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".

Per una dettagliata disamina si rinvia al paragrafo 1 (Principi e strumenti della politica di remunerazione) della presente Sezione I.

## **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, e 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 è composto da:

**Presidente:**

Marco Benatti

**Consiglieri Esecutivi:**

Costantino Di Carlo

Francesco Antonio Meani

**Consiglieri Indipendenti:**

Claudia Cipriano

Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti

**Consiglieri**

Alberto Camporesi

Caterina Dalessandri

Alfredo Scotti

In data **21 maggio 2018** l'Assemblea ordinaria dei Soci, dopo aver fissato in un esercizio - e precisamente fino all'assemblea che sarà chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2018 - la durata in carica del Consiglio, ha determinato in complessivi massimi euro 450.000,00 (importo corrispondente, in cifra tonda, al totale dei compensi effettivamente riconosciuti per l'esercizio precedente) 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 definizione dei compensi effettivi, il cui totale complessivo non potrà essere superiore al suddetto importo, degli stessi amministratori, in relazione agli incarichi ad essi attribuiti, ferma restando l'attribuzione di un compenso annuo di almeno euro 60.000,00 (compreso nel suddetto importo massimo) da ripartire tra i consiglieri indipendenti e i consiglieri non esecutivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data **25 giugno 2018**, alla luce della citata delibera dell'Assemblea, in base ad una proposta per la ripartizione dei compensi degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori Indipendenti e non Esecutivi della Società presentata dal Consigliere Finanziario Costantino Di Carlo nel corso della riunione consiliare dell'**11 giugno 2018**, sulla quale il Comitato per la Remunerazione in apposita riunione tenutasi in data **25 giugno 2018** si è espresso positivamente,



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 della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), salvo revoca o dimissioni. Tale importo deliberato da FullSix S.p.A. dovrà ritenersi già comprensivo di eventuali ulteriori compensi per le cariche assunte da Marco Benatti nelle società controllate;
- di riconoscere al Consigliere Esecutivo Francesco Meani, per l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business e di Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 40.000,00 (quarantamila/00) di cui Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale compenso fisso ed Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni;
- di riconoscere al Consigliere Esecutivo Costantino Di Carlo, per l'incarico di Consigliere Finanziario, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo di euro 30.000,00 (trentamila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni;
- di riconoscere ai Consiglieri Indipendenti e ai Consiglieri non 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 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, salvo revoca o dimissioni:
  - Alberto Camporesi euro 12.000,00 (dodicimila/00);
  - Massimo Minolfi euro 12.000,00 (dodicimila/00);
  - Caterina Dalessandri euro 12.000,00 (dodicimila/00);
  - Claudia Cipriano euro 12.000,00 (dodicimila/00);
  - Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti euro 12.000,00 (dodicimila/00);
- di riconoscere ai Consiglieri, nominati membri del Comitato per il Controllo Interno e Gestione dei Rischi, un compenso annuo lordo a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente, ovvero i Consiglieri Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Caterina Dalessandri, e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere o Claudia Cipriano;
- 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 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente, ovvero i Consiglieri Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Massimo Minolfi, e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere Claudia Cipriano;



- di riconoscere ai Consiglieri, nominati membri del Comitato per la Remunerazione, un compenso annuo lordo a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, salvo revoca o dimissioni, di euro 2.000,00 (duemila/00) per ciascun componente, ovvero i Consiglieri Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Claudia Cipriano e di euro 3.000,00 (tremila/00) per il componente che ricopre la carica di Presidente del Comitato, ovvero il Consigliere Massimo Minolfi;
- di determinare in complessivi euro 20.000,00 (ventimila/00) la disponibilità annuale a favore dell'attività di tutti i Comitati.

A seguito delle dimissioni comunicate in data **22 novembre 2018** da parte del Consigliere non Esecutivo Massimo Minolfi, in data **19 febbraio 2019**, il Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di:

- di cooptare il Dott. Alfredo Scotti quale consigliere non esecutivo della società FullSix S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 2386, comma 1, del Codice Civile, fino alla data della prossima Assemblea da convocarsi;
- di nominare il Dott. Alfredo Scotti quale Componente del Comitato Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, fino alla data della prossima Assemblea da convocarsi.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, deliberato di nominare il Consigliere Claudia Cipriano quale Presidente del Comitato Remunerazione, fino alla data della prossima Assemblea da convocarsi.

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; Amministratore Unico della società partecipata FullTechnology S.r.l.; Presidente della società partecipata Orchestra S.r.l.; Presidente della società partecipata Softec S.p.A.;
- Francesco Antonio Meani, che riveste l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business della Società; Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l.; Amministratore Delegato della società partecipata Softec S.p.A.;
- Costantino Di Carlo, che riveste l'incarico di Consigliere Finanziario della Società.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere (o se previsto dalla legge proporre all'Assemblea degli Azionisti) l'adozione di meccanismi d'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 d'incentivazione a base azionaria a favore degli amministratori esecutivi.

In riferimento:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Marco Benatti, in data **25 giugno 2018** è stato attribuito dal Consiglio di Amministrazione della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), che dovrà ritenersi già comprensivo di eventuali ulteriori compensi per le cariche assunte da Marco Benatti nelle società controllate. Al



Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società Marco Benatti è stato, altresì, attribuito quale beneficio non monetario l'uso di un'autovettura il cui costo aziendale lordo è stato pari, nell'esercizio 2018, ad euro 14 migliaia e l'utilizzo di un cellulare.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società, Marco Benatti, è stato nominato, altresì, quale:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione della società controllata Softec S.p.A. con delibera consiliare del **23 aprile 2018**. Nel corso della riunione consiliare della società Softec S.p.A. del **27 giugno 2018**, è stato deliberato di non attribuire alcun compenso al Presidente Benatti ritenendo che il compenso da attribuirsi nella società Softec S.p.A. fosse già assorbito nel compenso deliberato nella Capogruppo FullSix S.p.A.;
- Amministratore Unico della società controllata FullTechnology S.r.l. con delibera dell'Assemblea dei soci del **20 marzo 2018** senza attribuzione di alcun compenso.

Si rammenta che, in relazione alla precedente composizione consiliare, nell'ottica di un contenimento dei costi, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti, nel corso della riunione consiliare del **16 gennaio 2018**, aveva informato gli intervenuti della decisione di decurtare del 50% (cinquantapercento) a decorrere da **1 gennaio 2018** il suo compenso quale Presidente del Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A. sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017;

- al Consigliere Esecutivo Francesco Meani, per l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business e di Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno della Società, in data **25 giugno 2018** è stato attribuito dal Consiglio di Amministrazione della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 40.000,00 (quarantamila/00) di cui Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale compenso fisso ed Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni.

Il Consigliere Esecutivo 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 2018 è stato pari a un costo azienda annuo di euro 170 migliaia.

Al Consigliere Esecutivo Francesco Meani è stato attribuito quale beneficio non monetario l'uso di un'autovettura il cui costo aziendale lordo è stato pari, nell'esercizio 2018, ad euro 19 migliaia e l'utilizzo di un cellulare.

Si rammenta che, in relazione alla precedente composizione consiliare, nell'ottica di un contenimento dei costi, il Consigliere Francesco Meani nel corso della riunione consiliare del **28 febbraio 2018**, aveva comunicato la propria decisione di sospendere la percezione, a decorrere da **1 gennaio 2018**, del proprio compenso quale Amministratore di FullSix S.p.A. sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Si ricorda che, sempre in riferimento al Consigliere Esecutivo 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 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". Per una dettagliata disamina si rinvia al paragrafo 1 (Principi e strumenti della politica di remunerazione) della presente Sezione I.

Il Consigliere Esecutivo della Società, Francesco Meani, è stato nominato, altresì, quale:

- Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l. con delibera del Consiglio di Amministrazione del **7 maggio 2018** senza attribuzione di alcun compenso;
  - Amministratore Delegato della società partecipata Softec S.p.A con delibera del Consiglio di Amministrazione del **23 aprile 2018**. Nel corso della riunione consiliare della società Softec S.p.A. del **27 giugno 2018**, è stato deliberato di attribuire al Consigliere Francesco Meani per l'incarico di Amministratore Delegato, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 30.000,00 (trentamila/00) di cui Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale compenso fisso ed Euro 10.000,00 (diecimila/00) quale variabile da attribuirsi al raggiungimento di un valore di EBITDA di almeno il 10%, salvo revoca o dimissioni;
- al Consigliere Esecutivo Costantino Di Carlo, per l'incarico di Consigliere Finanziario della Società, in data **25 giugno 2018** è stato attribuito dal Consiglio di Amministrazione della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo di euro 30.000,00 (trentamila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di cash flow al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di cash flow 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni.

## Collegio Sindacale

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

### Presidente:

Gianluca Stancati

### Sindaci Effettivi:

Jean-Paul Baroni

Anna Maria Pontiggia

La nomina dell'attuale Collegio Sindacale è avvenuta con delibera assembleare del **27 aprile 2017**.

La durata dell'attuale Collegio Sindacale è fissata fino all'assemblea da convocarsi per l'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2019.

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).

L'Assemblea dei Soci del **27 aprile 2017** ha deliberato di determinare il compenso lordo annuo spettante ai sindaci, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico, nelle seguenti misure:

- al Presidente del Collegio Sindacale massimi euro 18.000,00;
- a ciascun Sindaco Effettivo massimi euro 12.000,00.

## Dirigenti con responsabilità strategica

Alla data di redazione della presente Relazione, i Dirigenti con responsabilità strategica sono:

- Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business e di Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno della Società con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società del **29 maggio 2018**; di Amministratore Delegato della società partecipata Orchestra S.r.l. con delibera del **7 maggio 2018**; di Amministratore Delegato della società partecipata Softec S.p.A. con delibera del **23 aprile 2018**);
- 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 **29 maggio 2018**).

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.

In data **25 giugno 2018**, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato:

- di attribuire al Dott. Francesco Meani, per l'incarico di Consigliere Esecutivo dedicato al Business e di Amministratore Incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno della Società, a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo pari ad euro 40.000,00 (quarantamila/00) di cui Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale compenso fisso ed Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale variabile da attribuirsi al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018), salvo revoca o dimissioni;
- di attribuire al Dott. Lorenzo Sisti un compenso annuo lordo di Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale compenso fisso, specifico per l'incarico di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari a valere per il periodo intercorrente tra la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, salvo revoca o dimissioni;
- di attribuire al Dott. Lorenzo Sisti una retribuzione aggiuntiva annua lorda di Euro 20.000,00 (ventimila/00), quale variabile sulla RAL da riconoscere al raggiungimento della situazione di *cash flow* al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di *cash flow* 2018 (di cui al budget approvato dal C.d.A. del 07 marzo 2018).

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.

Si rammenta che, in relazione alla precedente composizione consiliare, nell'ottica di un contenimento dei costi,

- nella riunione consiliare del **16 gennaio 2018**, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Benatti ha comunicato agli intervenuti che il Dirigente Preposto, Dott. Lorenzo Sisti, ha



accettato una rideterminazione della propria RAL, quale dirigente, con una riduzione da € 170.000 ad € 145.000 a decorrere dal 1 febbraio 2018 e sospensione della percezione a decorrere da 1 gennaio 2018 del compenso quale Dirigente Preposto. In data **25 gennaio 2018** è stato sottoscritto in sede sindacale il verbale di conciliazione tra la società ed il manager riferito alla riduzione dello stipendio;

- il Consigliere Francesco Meani nel corso della riunione consiliare del **28 febbraio 2018**, ha comunicato la propria decisione di sospendere la percezione, a decorrere da **1 gennaio 2018**, del proprio compenso quale Amministratore di FullSix S.p.A. sino alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.



## I.2 SECONDA PARTE

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>4</sup>**

---

<sup>4</sup> 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					
Benatti Marco	Presidente CDA	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				250				14		264		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				<b>250</b>				<b>14</b>		<b>264</b>		
(*) Compenso per lo svolgimento della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il compenso è sottoposto a pignoramento promosso dalla società Mittel Generale Investimenti S.r.l.												

(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					
Meani Francesco	Consigliere Esecutivo e Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				190					19	209		
<b>(II) Compensi da controllate</b>				20						20		
<b>(III) Totale</b>				<b>210</b>					<b>19</b>	<b>229</b>		
Note: (*) Di cui euro 170 migliaia quale retribuzione fissa da lavoro dipendente, euro 20 migliaia quale compenso fisso per la carica di Consigliere Esecutivo e per l'incarico di Amministratore Incaricato di sovrintendere al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. A favore del Consigliere Francesco Meani era stato deliberato anche un compenso variabile di euro 20 migliaia da attribuirsi al raggiungimento della situazione di cash flow al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di cash flow (di cui al budget 2018 approvato dal CdA del 7 marzo 2018); tale risultato non è stato conseguito.												

(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					
Marzolla Geraldina	Consigliere Indipendente	01/01/2017-21/05/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4,7	1,175					5,875		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				<b>4,7</b>	<b>1,175</b>					<b>5,875</b>		
Note: Il Consigliere Marzolla è Presidente del Comitato per la Remunerazione: per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 3 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					
Pagani Guazzugli Bonaiuti Massimo	Consigliere Indipendente	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				12	6					18		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				12	6					18		
<b>Note:</b> Il Consigliere Pagani Guazzugli Bonaiuti è anche componente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate della Società; per tale incarico riferito a ciascun comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 2 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					
Marcarini Michaela	Consigliere Indipendente	01/01/2018-21/05/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4,7	1					5,7		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				4,7	1					5,7		
<b>Note:</b> Il Consigliere Marcarini è anche componente del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi e componente dell'ODV 231 della Società; per l'incarico riferito al comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 2 migliaia; per l'incarico riferito all'ODV 231 della Società 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					
Pedretti Susanna	Consigliere Indipendente	01/01/2018-21/05/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4,7	1,4					6,1		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				4,7	1,4					6,1		
<b>Note:</b> Il Consigliere Pedretti è anche componente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate della Società; per tale incarico riferito a ciascun comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 2 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					
Montanari Werther	Consigliere Indipendente	01/01/2018-21/05/2018	Assemblea approvazione bilancio 2017									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4,7	2,3					7		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				4,7	2,3					7		
<b>Note: Il Consigliere Montanari è anche Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società; per tale incarico riferito a ciascun comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 3 migliaia</b>												

(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					
Minolfi Massimo	Consigliere Non Esecutivo	21/05/2018-22/11/2018	22/11/2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				4	1,6					5,6		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				4	1,6					5,6		
<b>Note: Il Consigliere Minolfi è anche componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Presidente del Comitato per la Remunerazione della Società; per l'incarico di componente del Comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 2 migliaia mentre per l'incarico di presidente del Comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 3 migliaia</b>												

(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					
Dalessandri Caterina	Consigliere Non Esecutivo	21/05/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				7	1,1					8,1		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				7	1,1					8,1		
<b>Note: Il Consigliere Dalessandri è anche componente del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società; per tale incarico riferito a ciascun comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 2 migliaia</b>												

(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					
Camporesi Alberto	Consigliere Non Esecutivo	21/05/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				7						7		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				7						7		

(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					
Di Carlo Costantino	Consigliere Esecutivo	21/05/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				0						0		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				0						0		

A favore del Consigliere Costantino Di Carlo era stato deliberato un compenso variabile di euro 30 migliaia da attribuirsi al raggiungimento della situazione di cash flow al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di cash flow (di cui al budget 2018 approvato dal CdA del 7 marzo 2018): tale risultato non è stato conseguito.

(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					
Cipriano Claudia	Consigliere Indipendente	21/05/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				7	4,6					11,6		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				7	4,6					11,6		

Note: Il Consigliere Cipriano è anche Presidente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi della Società; per tale incarico riferito a ciascun comitato è stato deliberato un compenso annuo lordo di euro 3 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					
Stancati Gianluca	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				18						18		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				<b>18</b>						<b>18</b>		

Note:

(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	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				12						12		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				<b>12</b>						<b>12</b>		

Note: 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; è altresì Presidente del Collegio Sindacale della società Softec Spa, per tale incarico è stato deliberato un compenso annuo di euro 12 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					
Pontiggia Anna Maria	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				12						12		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				<b>12</b>						<b>12</b>		

Note: 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					
Sisti Lorenzo	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2018-31/12/2018										
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				165				14		179		
<b>(II) Compensi da controllate</b>												
<b>(III) Totale</b>				165				14		179		

Note: (\*) Di cui euro 145 migliaia quale retribuzione fissa da lavoro dipendente ed euro 20 quale compenso per la carica di Dirigente Preposto per la Redazione dei Documenti Contabili e Societari. A favore del Dirigente Preposto Sisti era stato deliberato un compenso variabile di euro 20 migliaia da attribuirsi al raggiungimento della situazione di cash flow al 31 dicembre 2018, dichiarata alla data del 29 marzo 2018 e riportata nel prospetto di cash flow (di cui al budget 2018 approvato dal CdA del 7 marzo 2018): tale risultato non è stato conseguito.



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 internazionali 11. 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.**

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute al 31/12/2017</b>	<b>Numero azioni acquistate nell'anno 2018</b>	<b>Numero azioni vendute nell'anno 2018</b>	<b>Numero azioni possedute al 31/12/2018</b>
Benatti Marco (detenzione diretta)	Presidente Consiglio di Amministrazione	FullSix S.p.A.	503.574	0	0	503.574
Benatti Marco (detenzione indiretta tramite Blugroup S.r.l.)	Presidente Consiglio di Amministrazione	FullSix S.p.A.	5.066.714	0	0	5.066.714
Meani Francesco	Consigliere Esecutivo	FullSix S.p.A.	226	0	0	226
Di Carlo Costantino	Consigliere Esecutivo	FullSix S.p.A.	0	0	0	0
Cipriano Claudia	Amministratore	FullSix S.p.A.	0	0	0	0
Camporesi Alberto	Amministratore	FullSix S.p.A.	1.000	29.000	0	30.000
Dalessandri Caterina	Amministratore	FullSix S.p.A.	0	0	0	0
Pagani Guazzugli Bonaiuti Massimo	Amministratore	FullSix S.p.A.	0	0	0	0
Scotti Alfredo	Amministratore	FullSix S.p.A.	0	0	0	0
Montanari Werther	Amministratore (*)	FullSix S.p.A.	0	0	0	0



Marcarini Michaela	Amministratore (*)	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0
Marzolla Geraldina	Amministratore (*)	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0
Pedretti Susanna	Amministratore (*)	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0

**(\*) Amministratore in carica fino al 21 maggio 2018.**



---

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute al 31/12/2017</b>	<b>Numero azioni acquistate nell'anno 2018</b>	<b>Numero azioni vendute nell'anno 2018</b>	<b>Numero azioni possedute al 31/12/2018</b>
Stancati Gianluca	Presidente Sindacale Collegio	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0
Baroni Jean – Paul	Sindaco Effettivo	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0
Pontiggia Annamria	Sindaco Effettivo	Fullsix S.p.A.	0	0	0	0



**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/>