



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell'art. 123-ter TUF**

**DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DI FULLSIX S.P.A. DEL 14 MARZO 2013**

**FULLSIX S.p.A.**

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

Sede legale: Viale del Ghisallo 20, 20151 Milano – Italy

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

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

www.fullsix.it

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 ricoprano 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 2013 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 dicembre 2011, 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 termina alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012.

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 2013 rappresentato nella presente Relazione, quale utile e opportuno riferimento per gli organi societari che saranno preposti a proseguire la gestione nel corrente esercizio, fatta salva ogni prerogativa degli stessi nuovi organi societari in merito alle determinazioni che vorranno assumere in materia.

Conseguentemente, con particolare riferimento alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2013, qualora essa rilevasse rilevanti cambiamenti rispetto all'impostazione fin qui adottata e delineata nella presente relazione anche per effetto della mutata composizione degli organi societari e/o della struttura del Gruppo, la Società si riserva di

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 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.

² Attualmente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i membri del Comitato per il Controllo Interno e 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.

fornire adeguata informazione ai mercati e al pubblico con successiva comunicazione nel corso dello stesso esercizio.

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.

La Politica generale sulle Remunerazioni (e sulle procedure di attuazione) del Gruppo – con specifico riferimento all'esercizio 2013 – consiste nella previsione ed attuazione di un piano di incentivazione e *retention* per il *Middle Management* del Gruppo FullSix. In riferimento al *Top Management* del Gruppo ed in accordo con lo stesso, la Società valuterà nel corso dell'esercizio 2013 l'estensione ai *Top Manager* del piano di incentivazione e *retention* in funzione dell'andamento economico del Gruppo ed in relazione alle condizioni generali del mercato.

Il piano di incentivazione è stato predisposto dall'Amministratore Delegato della Società, che ricopre anche il ruolo aziendale di *human resources manager*, dopo aver discusso di tale tema nel Comitato di Direzione a cui partecipano il Direttore Generale della Società (che attualmente riveste anche l'incarico di Presidente e Amministratore Delegato della società partecipata SEMS S.r.l., di Amministratore Delegato della società partecipata FullMobile S.r.l. e di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.), il CFO della Società e il COO della società partecipata FullMobile S.r.l.

Il documento è stato sottoposto alla valutazione del Comitato per la Remunerazione nella riunione del 13 marzo 2013 e, successivamente, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2013.

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.

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.

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;

- predisponde, 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.

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".

Il Comitato per la remunerazione, la cui composizione è stata rinnovata nel corso dell'Esercizio 2010 a seguito dell'Assemblea tenutasi in data 20 aprile 2010 e del Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 22 aprile 2010, è costituito da Amministratori indipendenti e non esecutivi.

Il Consiglio d'Amministrazione svoltosi in data 22 aprile 2010 ha nominato quali componenti del Comitato i consiglieri non esecutivi ed indipendenti Dario Frigerio (Presidente), Massimo Ballerini e Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti ai sensi del *Principio 6.P.3.* e del *Criterio applicativo 4.C.1., lett. a)* del Codice.

A seguito delle dimissioni del consigliere Massimo Ballerini, il Consiglio di Amministrazione di FullSix S.p.A., in data 12 maggio 2011, ha proceduto ad integrare la Composizione del Comitato per la Remunerazione nominando il consigliere Jacob F. Kalma.

Attualmente, il Comitato è costituito dai consiglieri non esecutivi ed indipendenti Dario Frigerio (quale Presidente), Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti e Jacob F. Kalma (Principio 6.P.3 e Criterio Applicativo 4.C.1.).

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

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.

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2012.

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, ivi inclusi il Direttore Generale Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Presidente e Amministratore Delegato della società partecipata SEMS S.r.l., l'incarico di Amministratore Delegato della società partecipata FullMobile S.r.l. e l'incarico di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.), il CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti e il COO di FullMobile S.r.l. Riccardo D'Angelo.

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 stati 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.

5. 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.

6. 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

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 Indipendente:

Francesco Tatò

Vice Presidente e Amministratore Delegato:

Marco Benatti

Consigliere Esecutivo

Francesco Meani

Consiglieri Indipendenti non esecutivi:

Dario Frigerio

Jacob F. Kalma

Werther Montanari

Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti

In data 20 aprile 2010 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 2012 - la durata in carica del Consiglio, ha determinato in complessivi massimi euro 200.000,00 il compenso annuo lordo complessivamente dovuto agli amministratori, demandando al Consiglio di Amministrazione, eventualmente su proposta del Comitato per la remunerazione 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 e tenuto conto dei risultati raggiunti, ferma restando l'attribuzione di un compenso annuo di almeno euro 150.000,00 ai consiglieri indipendenti oltre al compenso per i consiglieri nominati anche membri di un Comitato come di seguito precisato.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 22 aprile 2010, alla luce della citata delibera dell'Assemblea, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale e con l'astensione di volta in volta dei consiglieri interessati ha deliberato:

- di riconoscere al Vice Presidente ed Amministratore Delegato Marco Benatti il compenso annuo lordo di euro 225.000, comprensivo di ogni contributo ed imposta a carico del perciplente, a valere per il periodo intercorrente tra la data di

approvazione del bilancio al 31 dicembre 2009 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012;

- di riconoscere agli Amministratori indipendenti i seguenti compensi annui lordi, comprensivi quindi 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 2009 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012:

Francesco Tatò	euro 60.000
Werther Montanari	euro 18.000
Dario Frigerio	euro 18.000
Jacob F. Kalma	euro 18.000
Massimo Pagani Guazzugli Bonaiuti	euro 18.000

- di riconoscere agli Amministratori, nominati anche membri di un Comitato, un compenso annuo lordo, comprensivo quindi di ogni contributo ed imposta a carico del percipiente, di euro 2.000 per ciascun Comitato istituito dalla Società del quale ciascuno di essi faccia parte, compenso che verrà raddoppiato a euro 4.000 per il Consigliere che ricoprirà la carica di Presidente del Comitato;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in data 22 dicembre 2010, ha attribuito al Comitato per il Controllo Interno anche l'esercizio delle funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate deliberando un incremento del compenso spettante ai componenti del Comitato di Controllo Interno e, precisamente, riconoscendo un aumento del 50% sull'emolumento fissato in data 22 aprile 2010 attribuendo, pertanto, al Presidente un importo complessivo pari a 6.000 euro e ai componenti un importo complessivo pari a 3.000 euro ciascuno.

Gli emolumenti sopra indicati saranno 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 Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Società, di Presidente della società partecipata FullMobile S.r.l. e di Presidente della società Partecipata FullTechnology S.r.l.;
- Francesco Meani, che riveste l'incarico di Direttore Generale della Società, nonché l'incarico di Presidente e Amministratore Delegato della società partecipata SEMS S.r.l., l'incarico di Amministratore Delegato della società partecipata FullMobile S.r.l. e di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in data 2 febbraio 2012, facendo seguito alla delibera del Consiglio del 22 aprile 2010, ha deliberato di ridurre al Vice Presidente ed Amministratore Delegato Marco Benatti il compenso annuo lordo da euro 225.000 ad euro 185.000. Il compenso risulta 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 2011 e la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012.

In data 2 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, a seguito delle dimissioni del Consigliere Davide Rampello, ha deliberato all'unanimità dei presenti, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di cooptare quale consigliere Francesco Meani, già Direttore Generale della società. Il nuovo consigliere, qualificatosi come non indipendente ed esecutivo, ha assunto la carica con efficacia immediata dalla data di cooptazione sino alla convocanda Assemblea Ordinaria per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011. Il Consiglio di Amministrazione non ha attribuito al Consigliere Esecutivo Meani compensi aggiuntivi oltre alla retribuzione a lui spettante quale dirigente della Società.

In data 19 aprile 2012, l'Assemblea degli azionisti, prendendo atto della Relazione del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato di confermare Francesco Meani quale componente del Consiglio di Amministrazione fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2012.

In data 10 maggio 2012, l'Amministratore Delegato Marco Benatti ha comunicato la propria intenzione di rinunciare all'emolumento spettante in relazione all'incarico di Amministratore Delegato e di Consigliere per il periodo dal 1 maggio 2012 al 31 dicembre 2012.

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 nel Resoconto 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.

Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica.

Alla data di redazione della presente Relazione, la Società ha quale unico Direttore Generale Francesco Meani (che attualmente riveste anche l'incarico di Consigliere dell'Emittente, di Presidente e Amministratore Delegato della società partecipata SEMS S.r.l., Amministratore Delegato della società partecipata FullMobile S.r.l. e di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.) e quale Dirigente con responsabilità strategica il CFO – Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari Lorenzo Sisti. Rispetto alla Relazione redatta per l'esercizio 2011, si segnala che in data 8 ottobre 2012 il Presidente e Amministratore Delegato della società SEMS S.r.l., Marco Loguercio, ha rassegnato le proprie dimissioni e che, in data 4 settembre 2012, Riccardo D'Angelo è stato nominato Vice-Presidente e COO della società partecipata FullMobile S.r.l.. In data 18 ottobre 2012, FullSix S.p.A. ha acquisito il 99,99% della società di diritto brasiliano Retis do Brasil Tecnologia de Informacao Ltda il cui Amministratore Unico è Graziano Messana.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta, esclusivamente, da una componente fissa annua lorda.

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 nel Resoconto annuale sulla Remunerazione dell'anno successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Come detto nel paragrafo che precede, alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

Nel corso dell'esercizio 2012, è stata riconosciuta al Direttore Generale Francesco Meani e al CFO Lorenzo Sisti un'indennità riferita rispettivamente al ruolo di "Responsabile del Sistema sicurezza" affidato a Francesco Meani ed al ruolo di "Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari" affidato a Lorenzo Sisti.

La Politica generale sulle Remunerazioni (e sulle procedure di attuazione) del Gruppo – con specifico riferimento all'esercizio 2012 – è consistita nella previsione ed attuazione di un piano di incentivazione e *retention* per il *Middle Management* del Gruppo FullSix. In riferimento al *Top Management* del Gruppo ed in accordo con lo stesso, la Società si era riservata di valutare nel corso dell'esercizio 2012 l'estensione ai *Top Manager* del piano di incentivazione e *retention* in funzione dell'andamento economico del Gruppo ed in relazione alle condizioni generali del mercato.

Il piano di incentivazione è stato predisposto dall'Amministratore Delegato della Società, che ricopre anche il ruolo aziendale di *human resources manager*, dopo aver discusso di tale tema nel Comitato di Direzione a cui partecipano il Direttore Generale della Società (che attualmente riveste anche l'incarico di Presidente e Amministratore Delegato della società partecipata SEMS S.r.l., di Amministratore Delegato della società partecipata FullMobile S.r.l. e di Amministratore Delegato della società partecipata FullTechnology S.r.l.) e il CFO della Società.

Il documento era stato sottoposto alla valutazione del Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 marzo 2012 e, successivamente, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2012.

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

(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
Tatò Francesco	Presidente	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60					60		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				60					60		

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					
Benatti Marco	Vice Presidente e Consigliere Esecutivo (AD)	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				79 ⁵			17		96		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				79			17		96		

⁵ Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in data 2 febbraio 2012, facendo seguito alla delibera del Consiglio del 22 aprile 2010, ha deliberato di ridurre al Vice Presidente ed Amministratore Delegato Marco Benatti il compenso annuo lordo da euro 225.000 ad euro 185.000. In data 10 maggio 2012, l'Amministratore Delegato Marco Benatti ha comunicato la propria intenzione di rinunciare all'emolumento spettante in relazione all'incarico di Amministratore Delegato per il periodo dal 1 maggio 2012 al 31 dicembre 2012.

(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					
Rampello Davide	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2011	01/02/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1,5 ⁶						1,5		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1,5						1,5		

⁶ Il Consigliere Davide Rampello ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 1 febbraio 2012.

(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				
Frigerio Dario	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18	7 ⁷				25		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18	7				25		

⁷ Presidente del Comitato Remunerazione (4 mila euro) e Componente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi e per le Operazioni con Parti Correlate (3 mila 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
Pagani Guazzugli Bonaiuti Massimo	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18	5 ⁸				23		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18	5				23		

⁸ Componente del Comitato Remunerazione (2 mila euro) e Componente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi e per le Operazioni con Parti Correlate (3 mila 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
Montanari Werther	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18	6 ⁹			24			
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18	6			24			

⁹ Presidente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi e per le Operazioni con 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					
Francesco Meani	Consigliere	02/02/2012 – 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				164			19	30	213		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				164			19	30	213		

(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					
Kalma Jacob F.	Consigliere	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18	2 ¹⁰				20		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				18	2				20		

¹⁰ Componente del 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					
Stancati Gianluca	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15					15		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				15					15		

(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
Tasca Roberto	Sindaco Effettivo	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10					10		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10					10		

(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					
Baroni Jean – Paul	Sindaco Effettivo	01/01/2012 – 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10					10		
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10					10		

(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					
4 ¹¹	Dirigenti con responsabilità strategica	01/01/2012 – 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				163,6			11	31,4	206		
(II) Compensi da controllate e collegate				167,7			5		172,7		
(III) Totale				331,3			16	31,4	378,7		

¹¹ 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 (differmi 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 31/12/2011	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2012
Benatti Marco (detenzione diretta)	Vice Presidente ed Amministratore Delegato	Fullsix S.p.A.	198.573	205.000	0	403.573
Benatti Marco (detenzione indiretta tramite Blugruop S.r.l.)	Vice Presidente ed Amministratore Delegato	Fullsix S.p.A.	5.108.914	0	0	5.108.914
Meani Francesco	Consiglierere Esecutivo e Direttore Generale	Fullsix S.p.A.	226	0	0	226
Jacob F. Kalma	Consigliere Indipendente e non esecutivo	Fullsix S.p.A.	0	40.000	0	40.000



FULLSIX S.P.A.

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

Sede legale: Viale del Ghisallo 20, 20151 Milano – Italy

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

Capitale Sociale: euro 5.591.157,50 i.v.

<http://finance.FullSix.it/>