



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



*Assemblea degli Azionisti
23 aprile 2013*

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Relazione degli Amministratori redatta in conformità all'Allegato 3A – schemi 7-bis e 7-ter- del Regolamento recante norme di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente integrato e modificato (di seguito il “Regolamento Emittenti”), messa a disposizione del pubblico, in data 28 marzo 2013, presso la sede sociale di Datalogic S.p.A., sul sito internet www.datalogic.com e con le altre modalità indicate dagli articoli 65-quinquies, 65-sexies e 65-septies del Regolamento Emittenti, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 1, del medesimo Regolamento Emittenti.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per il giorno 23 aprile 2013, in prima convocazione, e per il giorno 24 aprile 2013, in seconda convocazione, per deliberare in sede ordinaria, tra l'altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, della presente relazione sulla remunerazione degli amministratori, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche di Datalogic S.p.A. (di seguito, la “Società”) e delle società da questa controllate (di seguito, il “Gruppo Datalogic” o il “Gruppo”).

PREMESSA

La remunerazione degli amministratori delle società quotate e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario.

Negli ultimi anni, e in misura crescente a partire dalla crisi finanziaria, su questo tema si è concentrata l'attenzione dei regolatori, sia a livello nazionale, sia nelle sedi di coordinamento internazionale, con l'obiettivo di accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

In ambito europeo, la crescente attenzione al tema è testimoniata dal susseguirsi di diverse iniziative comunitarie¹.

¹ In particolare, nel 2004, la Commissione ha emanato una prima Raccomandazione (la 2004/913/CE), relativa alla promozione di un adeguato regime per quanto concerne la remunerazione degli amministratori delle società quotate, e, nel 2005, una seconda Raccomandazione (la 2005/162/CE) sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio di

La Consob ha manifestato in più di un'occasione² la propria intenzione di avviare in tempi brevi iniziative sul tema delle politiche delle remunerazioni delle società quotate al fine di dare piena e tempestiva attuazione alle Raccomandazioni della Commissione Europea in materia. Tuttavia, le osservazioni presentate dai soggetti consultati, che suggerivano di valorizzare le forme di autodisciplina per dare attuazione alle raccomandazioni europee, da un lato, e l'avvio di un processo legislativo in materia, dall'altro, hanno indotto la Consob a rimandare il proprio intervento in attesa della definizione di tali iniziative.

Sul piano dell'autoregolamentazione, il Codice di Autodisciplina³ è stato modificato nel marzo 2010 nella parte relativa alle remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, introducendo i principali contenuti delle Raccomandazioni europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto. Sul piano legislativo, l'art. 24 della L. 96/2010 (c.d. Legge comunitaria 2009), ha delegato il governo ad adottare un decreto legislativo per l'attuazione delle Raccomandazioni della Commissione 2004/913/CE e 2009/385/CE⁴. Tale delega prevede interventi volti, da un lato, ad incrementare il livello di trasparenza sulle politiche di remunerazione in essere e sui compensi in virtù di tali politiche e, dall'altro, a favorire il coinvolgimento dell'assemblea dei soci nell'approvazione della politica di remunerazione.

In data 30 dicembre 2010 il Presidente della Repubblica ha emanato il Decreto Legislativo n. 259 di recepimento delle raccomandazioni comunitarie in tema di remunerazione degli amministratori di società quotate (raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385/CE)⁵, il quale ha previsto l'inserimento *ex novo* nel Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("TUF") dell'art. 123-ter, rubricato *"Relazione sulla remunerazione"*. La Consob è

amministrazione o di sorveglianza. Più di recente la Commissione ha emanato la Raccomandazione 2009/385/CE, che integra le due Raccomandazioni precedenti, applicabile a tutte le società quotate, e la Raccomandazione 2009/384/CE, relativa alle politiche retributive nel settore finanziario.

² In particolare in occasione della pubblicazione del secondo documento di consultazione in materia di operazioni con parti correlate del 3 agosto 2009.

³ Codice di autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana, il cui testo integrale risulta reperibile sul sito web www.borsaitaliana.it

⁴ Più nello specifico, il decreto legislativo è volto all'attuazione delle sezioni II e III della Raccomandazione della Commissione Europea n. 2004/913/CE e della sezione II, paragrafi 5 e 6 della Raccomandazione della Commissione Europea n. 2009/385/CE.

⁵ Pubblicato in G.U. Serie Generale n. 30 del 7 febbraio 2011.

⁶ Con riferimento all'area della trasparenza, il nuovo art. 123-ter del TUF stabilisce che le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, una relazione sulla remunerazione articolata in due sezioni: la prima sezione illustra la politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo, e le procedure utilizzate per l'adozione di tale politica e per darvi

stata delegata ad indicare con regolamento le informazioni da includere in tale *relazione sulla remunerazione*, sentite la Banca d’Italia e l’Isvap per quanto concerne i soggetti rispettivamente vigilati e tenuto conto della normativa comunitaria di settore⁷. Il citato Decreto Legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, ha previsto, infine, che la *relazione sulla remunerazione* prevista dal nuovo art. 123-ter del TUF debba essere presentata all’assemblea ordinaria annuale “*convocata nell’esercizio successivo a quello nel corso del quale entra in vigore il regolamento*” emanato dalla Consob.

In data 23 dicembre 2011, tramite la Delibera n. 18049, la Consob ha esercitato le deleghe regolamentari alla stessa conferite dai commi 7 e 8 del suddetto art. 123-ter del TUF precisando, tra l’altro, le informazioni da includere nella *relazione sulla remunerazione* tramite l’inserimento *ex novo* nel Regolamento Emittenti dell’art. 84-quarter, rubricato “*Relazione sulla remunerazione*”.

In conformità al combinato disposto dall’art. 123-ter, commi 2, 3 e 4, del TUF e dal nuovo art. 84-quarter, comma 1, del Regolamento Emittenti, la presente relazione è articolata in due sezioni. La prima sezione illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica, mentre la seconda sezione - nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche - (i) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione, e (ii) illustra analiticamente i compensi nell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate⁸ (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla presente relazione).

attuazione; la seconda sezione illustra analiticamente i compensi nell’esercizio a tali soggetti, in forma nominativa per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche, salvo diversa indicazione prevista in via regolamentare dalla Consob. Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il comma 6 del nuovo art. 123-ter del TUF prevede che l’assemblea si esprima con un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione e che gli esiti del voto siano messi a disposizione del pubblico.

⁷ Non sono stati previsti specifici termini per l’emanazione di tale regolamento.

⁸ Segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

In allegato alla presente relazione (Cfr. allegato n. 3), infine, sono indicate le partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

I. Procedura di adozione della politica di remunerazione della Società.

La complessità e la delicatezza della materia delle remunerazioni richiede che le relative decisioni del Consiglio di Amministrazione siano supportate dall'attività istruttoria e dalle proposte di un Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il quale, nell'espletamento dei propri compiti, assicuri idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Per questo motivo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composto esclusivamente da amministratori indipendenti. Almeno un componente del comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina⁹.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, definisce una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

II. Politica di remunerazione della Società - *introduzione*.

Al tema della retribuzione degli amministratori è ormai unanimemente riconosciuto il ruolo di attrarre le persone più competenti al governo delle imprese, di incentivare gli amministratori alla creazione del valore per gli azionisti, di coinvolgerli a lungo termine nelle vicende dell'impresa.

Occorre, infatti, sottolineare come il procedimento di determinazione del compenso e, in generale, il tema della remunerazione degli amministratori coinvolga alcune delle più

⁹ Per informazioni maggiormente dettagliate in merito alla composizione, alle competenze e alle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine si rimanda al contenuto della relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari redatta ai sensi dell'art. 123-*bis* del TUF, consultabile sul sito web www.datalogic.com.

rilevanti problematiche che oggi riguardano il governo delle società azionarie. A tale proposito vengono, infatti, in considerazione il rapporto tra azionisti/investitori e amministratori, la trasparenza informativa verso i soci e verso il mercato, i sistemi di controllo interno e le norme che regolano l'organizzazione delle società per azioni.

In questo contesto, il tema della remunerazione delle cariche sociali, soprattutto degli amministratori esecutivi, ricopre un ruolo centrale in materia di *corporate governance*.

Nella struttura societaria, infatti, il rapporto che intercorre tra azionisti ed amministratori può essere configurato come delega conferita dai primi ai secondi per l'utilizzo più efficiente delle risorse sociali. Una serie di incentivi può indirizzare il comportamento dei *managers* verso l'assolvimento corretto della delega. Tra tali incentivi deve innanzitutto essere presa in considerazione la politica di remunerazione, ovvero il sistema di remunerazione finalizzato, mediante il bilanciamento fra componente fissa e componente variabile della retribuzione, ad allineare gli interessi degli amministratori con quelli degli azionisti.

Inoltre, il tessuto economico è costituito da società nelle quali la complessità delle mansioni manageriali implica la necessità di attrarre persone capaci, diverse per competenza, esperienza, abilità. Proprio in tale contesto si può cogliere il ruolo, per certi versi fondamentale, che può assumere il tema della retribuzione di coloro che sono preposti alla direzione della società.

III. Politica di remunerazione della Società - *principi generali*.

Proprio per le ragioni indicate nel precedente paragrafo, la Società stabilisce la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi della Società, la remunerazione è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati. Tale remunerazione non è comunque legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Per quanto riguarda, invece, gli amministratori esecutivi, nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici *obiettivi di performance*¹⁰, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida indicate di seguito:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli *obiettivi di performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli *obiettivi di performance* sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione;
- f) la misura della porzione e la durata del differimento di cui al punto *sub e)* sono coerenti con le caratteristiche dell'attività svolta dalla Società e con i connessi profili di rischio;
- g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione;

Per quanto riguarda il soggetto responsabile della funzione di *Internal Audit* e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti ad essi assegnati.

IV. Politica di remunerazione della Società - remunerazione degli amministratori.

¹⁰ Ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

Ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale, agli amministratori della Società possono essere assegnati compensi ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile.

In particolare, l'Assemblea degli Azionisti della Società delibera l'ammontare globale massimo dei compensi da assegnare agli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche. Nei limiti dell'ammontare globale massimo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione provvede all'assegnazione a ciascun amministratore del compenso spettante in ragione della carica e delle eventuali deleghe attribuitegli.

La remunerazione degli amministratori della Società si struttura nel modo seguente:

- a) un medesimo compenso base per tutti gli amministratori;
- b) un compenso aggiuntivo per i membri del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;
- c) un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Presidente e per la carica di Amministratore Delegato;
- d) un compenso aggiuntivo variabile legato ai risultati aziendali e/o al raggiungimento di obiettivi specifici per gli amministratori dotati di particolari incarichi.

V. Politica di remunerazione *della* Società – *dirigenti con responsabilità strategiche.*

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla legislazione italiana si struttura, di regola, nel modo seguente:

- a) una retribuzione fissa in qualità di dirigente;
- b) un corrispettivo fisso annuale per il patto di non Concorrenza;
- c) un ulteriore emolumento fisso annuale per la carica, qualora il dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo (corrisposto in dodici mensilità);
- d) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*);

- e) una retribuzione variabile pluriennale regolata dal piano di incentivazione a lungo termine (Cfr. *infra*);
- f) benefici non monetari regolati dal *Flexible Benefits Program* (Cfr. *infra*).

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla legislazione statunitense si struttura nel modo seguente:

- a) una retribuzione fissa in qualità di lavoratore dipendente;
- b) una retribuzione variabile annuale regolata dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*);
- c) una retribuzione variabile pluriennale regolata dal piano di incentivazione a lungo termine (Cfr. *infra*);
- d) benefici non monetari (Cfr. *infra*).

VI. Politica di remunerazione della Società - *piano di incentivazione di breve periodo (Management Incentive Program 2013)*

Per l'anno 2013 il Consiglio di Amministrazione della Società ha confermato l'adozione di uno schema incentivi per il *management* (oltre a quello specifico per la forza di vendita), il c.d. “*Management Incentive Program 2013*” (“Piano MIP 2013”), che prevede omogeneità e quindi parità di trattamento tra le diverse Divisioni del Gruppo Datalogic¹¹, nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Tra i destinatari del Piano MIP 2013 rientrano, tra gli altri, i dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Il Piano MIP 2013 è basato sul raggiungimento di obiettivi di performance *aziendali*, misurabili su i risultati delle Divisioni operative, nonché sul raggiungimento di obiettivi di

¹¹ Si precisa che la struttura del Gruppo Datalogic al 31 dicembre 2012, finalizzata a supportare un modello di *business* focalizzato per prodotto e per mercato, si articola in due divisioni strategiche operanti in Europa, America, Asia e Oceania. Trattasi in particolare delle divisioni ADC (nata dalla fusione delle divisioni *Scanning e Mobile*) e *Automation*. Nell'ambito di tale struttura, Datalogic ha mantenuto la responsabilità di definire la visione, la strategia, i valori e le politiche del Gruppo Datalogic svolgendo un'attività di direzione e di coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss., del Codice Civile. Al vertice delle due divisioni strategiche figurano le seguenti società di diritto italiano, direttamente e interamente controllate da Datalogic S.p.A.: Datalogic ADC S.r.l.; Datalogic Automation S.r.l... Per un'analisi completa della struttura aggiornata del Gruppo Datalogic si rimanda alla *chart* pubblicata sul sito internet www.datalogic.com.

performance individuale, di natura (ove possibile) quantitativa, misurabili e connessi strettamente ai principali obiettivi della funzione/Divisione di appartenenza.

Il Piano MIP 2013 prevede l'assegnazione di un peso autonomo sia per gli obiettivi aziendali (50% del Bonus complessivamente erogabile), denominato “*Company Performance Bonus*” e sia per quelli individuali (50% del Bonus complessivamente erogabile), denominato “*Individual Performance Bonus*”. Gli obiettivi di performance aziendale sono misurati su parametri economico-finanziari (e/o sulla combinazione di questi ultimi) quali l'ammontare del fatturato, l'EBITDA e il capitale circolante medio.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale determinerà l'ammontare *potenziale* massimo del “*Company Performance Bonus*” da erogare (fino al 50% del totale Bonus erogabile), mentre il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuali determinerà invece l'ammontare *potenziale* massimo dell'*Individual Performance Bonus* (fino al 50% del totale Bonus erogabile). Sia per gli obiettivi aziendali che per quelli individuali, sono definiti *entry point* e *cap*, nonché correttivi volti a mantenere lo strumento di incentivazione in linea con l'obiettivo del massimo l'allineamento tra obiettivi del *management* e creazione di valore per gli azionisti.

VII. Politica di remunerazione della Società – *piano di incentivazione a lungo termine*

La Società intende introdurre un nuovo sistema di incentivazione a lungo termine, con schema temporale *rolling*, allo scopo di fidelizzare e motivare il *top management* ed allo stesso tempo creare un maggiore e migliore allineamento tra la loro remunerazione e la creazione di valore per gli azionisti.

Il nuovo piano di incentivazione a lungo termine, con schema temporale *rolling*, intende:

- a) coinvolgere una più ampia platea di manager in accordo con le prassi tipiche del settore *High Tech* ed, in particolare, con quelle dei diretti competitor di Datalogic;
- b) rafforzare la *retention* dei *key manager* in un settore in cui alcune professionalità (es. R&S, vendite) hanno un'influenza decisiva anche sui risultati a lungo termine;

- c) focalizzare il *top management* su decisioni volte ad assicurare una *performance* sostenibile nel medio-lungo termine;
- d) escludere il riferimento ad obiettivi di tipo individuale in quanto tali obiettivi sono già riconosciuti dal sistema di incentivazione annuale; inoltre la *performance* individuale è considerata come fattore determinante nella selezione dei partecipanti al piano;
- e) garantire un migliore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato con particolare riferimento al settore *High Tech*;
- f) assicurare l'allineamento delle politiche di remunerazione del Gruppo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate (art. 6), per quanto attiene i sistemi di incentivazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

VIII. Politica di remunerazione della Società - *piani di incentivazione basati su strumenti finanziari*.

La Società non ha adottato alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari a favore di componenti del proprio Consiglio di Amministrazione, di propri dipendenti o di propri collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori di altre società controllanti o controllate.

IX. Politica di remunerazione della Società - *benefici non monetari*.

La Società non adotta nei confronti dei propri amministratori una politica di remunerazione che comprenda benefici non monetari.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla legislazione italiana, la Società consente l'accesso ad un pacchetto di *Flexible Benefits*, ulteriore rispetto a quanto previsto dal CCNL dirigenti industriali. In questo contesto, il dirigente con responsabilità strategiche ha il diritto di scegliere, all'interno di una gamma di possibili *benefits* (quali contributo alle spese asilo, contributo alle spese scolastiche e di istruzione per sé e per i figli, contributo per spese legate all'uso del tempo libero, assicurazioni mediche integrative a quanto previsto dal CCNL, contributo aggiuntivo per

pensione integrativa), e fino ad un ammontare massimo di costo che viene di anno in anno confermato o modificato.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla legislazione statunitense, la Società consente l'accesso ad un pacchetto di *Benefits* in linea con la *best practice* del mercato del lavoro di riferimento, quali l'assicurazione medica (incluse spese dentali e oculistiche), l'assicurazione per invalidità di lungo termine, l'assicurazione sulla vita, il contributo per *check up* annuale, il contributo pensione integrativa (programma “401K”), il contributo annuale a spese per iscrizione in palestre/centri sportivi, il contributo per l'assistenza nella predisposizione della dichiarazione dei redditi annuale, il contributo annuale per l'autoveicolo (cd “*car allowance*”).

In generale, per quanto riguarda i benefici non monetari la Società risulta allineata con le pratiche di mercato esistenti in tutti i paesi in cui la stessa opera.

X. Politica di remunerazione della Società – *ulteriori precisazioni*.

Con riferimento alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro si precisa come la Società non abbia adottato specifiche politiche aziendali, ulteriori e migliorative rispetto alle legislazioni o contratti collettivi applicabili¹².

In merito alle informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, si rimanda al paragrafo *sub IX*.

Si precisa, inoltre, come non siano intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica di remunerazione della Società.

Si precisa, infine, come la politica di remunerazione della Società non sia stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento. Tuttavia, la Società effettua con cadenza annuale una comparazione delle retribuzioni dei *key managers* con il mercato di riferimento.

¹² Si rimanda alla Sezione II della presente relazione per le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato della Società.

SEZIONE II

- Prima parte -

Si rimanda alla Sezione I della presente relazione per un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione.

Si precisa come la Società debba essere considerata “di minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. *f*), del regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato tramite Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e come, di conseguenza, sia tenuta a fornire di seguito le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione:

- (a) in relazione all’esercizio sociale 2012, con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione, si precisa come non sussista alcun accordo che preveda indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la Società;
- (b) in relazione all’esercizio sociale 2012, con riferimento all’Amministratore Delegato, si precisa quanto segue:
 - (i) la cessazione del rapporto di lavoro dell’Amministratore Delegato della Società anteriormente alla scadenza del piano di incentivazione di lungo termine (2010-2012) determina la decadenza della qualità di fruitore del piano e la perdita del diritto a percepire l’incentivo eventualmente maturato¹³;
 - (ii) sussistono accordi tra la Società ed il proprio Amministratore Delegato che prevedono la corresponsione di indennità in caso di revoca senza giusta causa per volontà della Società¹⁴;

¹³ In data 15 febbraio 2013 sono intervenute le dimissioni dell’Amministratore Delegato Dott. Mauro Sacchetto che hanno comportato la decadenza della qualità di fruitore del Piano LTMIP 2010-2012 e la perdita del diritto a percepire l’incentivo eventualmente maturato al 31 dicembre 2012, con riferimento agli esercizi sociali 2010, 2011 e 2012.

¹⁴ Come precisato alla nota precedente, il Dott. Mauro Sacchetto si è dimesso dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato in data 15 febbraio 2013, con efficacia immediata. Essendo l’effettiva cessazione della carica intervenuta nel corso dell’esercizio 2013, le informazioni relative alle conseguenti indennità di fine carica saranno incluse nella prossima relazione sulla remunerazione riferita, per l’appunto, a tale esercizio sociale.

.

- (iii) sussistono accordi tra la Società ed il proprio Amministratore Delegato che prevedono la corresponsione di compensi a titolo di remunerazione del patto di non concorrenza post contrattuale sottoscritto ai sensi dell'art. 2596 del Codice Civile;
- (iv) non sussistono tra la Società ed il proprio Amministratore Delegato c.d. *postretirement perks* né contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con la Società.

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, nell'allegato n. 1¹⁵ e nell'allegato n. 2¹⁶ alla presente relazione sono analiticamente riportati i compensi (a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) dalla Società (e da società controllate e collegate), ai seguenti soggetti: (i) componenti dell'organo amministrativo della Società; (ii) componenti dell'organo di controllo della Società; (iii) dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Si precisa come la Società debba essere considerata "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. *f*), del regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato tramite Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e come, di conseguenza, sia tenuta ad illustrare nominativamente solo i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo. Per quanto riguarda gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, invece, la Società è tenuta ad illustrarne i compensi fornendo informazioni a livello aggregato.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene opportuno proporVi l'approvazione della presente relazione sulla remunerazione.

15 Tabella con informazioni analitiche sui compensi ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sul format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 1, del Regolamento Emittenti.

16 Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sul format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 3B, del Regolamento Emittenti.

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA
DATALOGIC S.P.A.

Alla luce di quanto sopra esposto, qualora concordiate con la proposta del Consiglio di Amministrazione, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

“L’Assemblea Ordinaria di Datalogic S.p.A.

DELIBERA

1. *di approvare la relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF.”*

Calderara di Reno (Bo), 21 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e Amministratore Delegato, Romano Volta

Allegato n. 1: Tabella con informazioni analitiche sui compensi ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sul *format* dell’Allegato 3A - Schema n. 7-*bis* - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 1, del Regolamento Emittenti.

Allegato n. 2: Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo amministrativo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sul *format* dell’Allegato 3A - Schema n. 7-*bis* - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 3B, del Regolamento Emittenti.

Allegato n. 3: Tabella con informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sul *format* dell’Allegato 3A - Schema n. 7-*ter*, del Regolamento Emittenti.

ALLEGATO N. 1

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	87.000						87.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Presidente Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	174.000						174.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				282.667						282.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				282.667						282.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Gabriele Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000						5.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				5.000						5.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Filippo Maria Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.667						16.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				16.667						16.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott.ssa Valentina Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
	Dirigente	dal 03/09/2012 al 31/12/2012	Non applicabile	30.000					1.105	31.105		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51.667						51.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				51.667						51.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Mauro Sacchetto	Amministratore Delegato Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	196.667						196.667		
	Amministratore Delegato Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014 (*)	505.000				6.582	5.000	516.582		
	Dirigente	dal 01/01/2012 al 31/08/2012	Non applicabile	160.000					5.750	165.750		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				861.667		-		6.582	10.750	878.999		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				861.667						878.999		

(*) Nota: il Dott. Mauro Sacchetto si è dimesso dalla carica di Consigliere e Amministratore Delegato in data 15/02/2013, con efficacia immediata. Essendo l'effettiva cessazione della carica intervenuta nel corso dell'esercizio 2013, le informazioni relative alle conseguenti indennità di fine carica saranno incluse nella prossima relazione sulla remunerazione riferita, per l'appunto, a tale esercizio sociale. Si precisa, per maggior trasparenza, come il controvalore complessivo di tali indennità ammonti ad Euro 4 milioni.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rag. Pier Paolo Caruso	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012	100.000		300.000				400.000		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.667		-				21.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				100.000		300.000				400.000		
(III) Totale				121.667		300.000				421.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Gianluca Cristofori	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
	Com. Remunerazione (Membro)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		1.667					1.667		
	Com. Remunerazione e Nomine (Membro)	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014		6.667					6.667		
	Com. Controllo Interno (Presidente)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		8.333					8.333		
	Com. Controllo e Rischi (Presidente)	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014		16.667					16.667		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.667	33.333					55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				21.667	33.333					55.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Elserino Piol	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Com. Controllo Interno (Membro)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		3.333					3.333		
	Com. Remunerazione (Presidente)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		6.667					6.667		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	10.000					15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				5.000	10.000					15.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Giovanni Tamburi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.667						21.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				21.667						21.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Prof. Angelo Manaresi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
	Com. Controllo Interno (Membro)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		3.333					3.333		
	Com. Remunerazione (Membro)	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011		1.667					1.667		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	5.000					10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				5.000	5.000					10.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Prof. Luigi Di Stefano	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2012 al 24/04/2012	Approvazione Bilancio 2011	5.000						5.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000						5.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				5.000						5.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dr.ssa Emanuela Bonadiman	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
	Com. Remunerazione e Nomine (Presidente)	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014			10.000				10.000		
	Com. Controllo e Rischi (Membro)	dal 25/04/2012 al 31/12/2012	Approvazione Bilancio 2014			6.667				6.667		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.667	16.667					33.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				16.667	16.667					33.333		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Rag. Stefano Romani	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012	32.240		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			32.240		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.240						32.240		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				32.240						32.240		

(*) I compensi sono comprensivi di CPA al 4%

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Mario Stefano Luigi Ravaccia	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012	20.800						20.800		
	Sindaco effettivo di società controllata	dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012	3.952						3.952		
<hr/>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				3.952						3.952		
(III) Totale				24.752						24.752		

(*) I compensi sono comprensivi di CPA al 4%

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Massimo Saracino	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Approvazione bilancio 2012	20.800						20.800		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				20.800						20.800		

(*) I compensi sono comprensivi di CPA al 4%

ALLEGATO N. 2

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Rag. Pier Paolo Caruso	Consigliere delegato in società controllate	Non applicabile	300.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Dirigente Datalogic S.p.A. (1 soggetto)	MIP 2012	75.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (2 soggetti)								51.160
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. e Consiglieri in società controllate (2 soggetti) più Dirigenti e Consiglieri in società controllate (2 soggetti)	LTMIP 2010-2012 (*)		4.441.706					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			75.000	103.031					51.160
(III) Compensi di controllate e collegate			300.000	4.338.675					-
(III) Totale			375.000	4.441.706					51.160

(*) In data 15 febbraio 2013 sono intervenute le dimissioni dell'Amministratore Delegato Dott. Mauro Sacchetto che hanno comportato la decaduta della qualità di fruitore del Piano LTMIP 2010-2012 e la perdita del diritto a percepire l'incentivo eventualmente maturato al 31 dicembre 2012, con riferimento agli esercizi sociali 2010, 2011 e 2012.

ALLEGATO N. 2

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Consiglieri in società controllate (3 soggetti)	Non applicabile per dato aggregato	Non applicabile per dato aggregato	172.419				-		172.419		
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. (3 soggetti)	Non applicabile per dato aggregato	Non applicabile per dato aggregato	409.950		126.160		3.810	13.189	553.109		
Dirigenti con responsabilità strategiche (totale: 5 soggetti)	Dirigenti in società controllate (2 soggetti)	Non applicabile per dato aggregato	Non applicabile per dato aggregato	472.418				53.476	7.930	533.824		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				409.950		126.160		3.810	13.189	553.109		
(II) Compensi da controllate e collegate				644.837				53.476	7.930	706.243		
(III) Totale				1.054.788		126.160		57.286	21.119	1.259.352		

ALLEGATO N. 3**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Num. azioni possedute a fine 2011	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute a fine 2012
Romani Stefano	Presidente Collegio Sindacale	Datalogic S.p.A.	2.400	0	0	2.400
Dirigenti con responsabilità strategiche	-	Datalogic S.p.A.	25.837	0	0	25.837