

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



*Assemblea degli Azionisti  
24 aprile 2012*

## 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 26 marzo 2012, presso la sede sociale di Datalogic S.p.A., sul sito internet [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com) e con le altre modalità indicate nel Capo I del Regolamento Emittenti, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 1, del medesimo Regolamento Emittenti.*

\*\*\*

Signori Azionisti,

siete stati convocati per il giorno 24 aprile 2012, in prima convocazione, e per il giorno 26 aprile 2012, 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 comunitarie<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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'occasione<sup>2</sup> 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 Autodisciplina<sup>3</sup> 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/CE<sup>4</sup>. Tale delega prevede interventi volti, da un lato, ad incrementare il livello di trasparenza sulle politiche di remunerazione in essere e sui compensi corrisposti 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)<sup>5</sup>, 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.

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

<sup>3</sup> 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](http://www.borsaitaliana.it)

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Pubblicato in G.U. Serie Generale n. 30 del 7 febbraio 2011.

<sup>6</sup> 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 settore<sup>7</sup>. 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, nonché il direttore generale 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 corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate<sup>8</sup> (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla presente relazione).

---

attuazione; la seconda sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti 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, salva 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.

<sup>7</sup> Non sono stati previsti specifici termini per l'emanazione di tale regolamento.

<sup>8</sup> 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, dal direttore generale e 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, 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, composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Almeno un componente del comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina<sup>9</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, 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

---

<sup>9</sup> Per informazioni maggiormente dettagliate in merito alla composizione, alle competenze e alle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione 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](http://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 perseguimento 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*<sup>10</sup>, 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 preposto al controllo interno 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.***

---

<sup>10</sup> 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 per il Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione;
- c) un compenso aggiuntivo fisso per il Presidente e per l'Amministratore Delegato;
- d) un compenso aggiuntivo variabile legato ai risultati aziendali e/o al raggiungimento di obiettivi specifici per l'Amministratore Delegato.
- e) Con riferimento al punto *sub d)*, si precisa che l'Amministratore Delegato risulta essere l'unico Consigliere destinatario del piano di incentivazione di lungo termine (2010 - 2012) approvato in data 29 aprile 2010 dall'Assemblea degli Azionisti, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni contenute nell'art. 2389 del Codice Civile e nell'art. 20 dello Statuto Sociale<sup>11</sup>, in linea con il Codice di Autodisciplina.

**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 (incluso l'Amministratore Delegato della Società) si struttura nel modo seguente:

- a) una retribuzione fissa in qualità di dirigente;

---

<sup>11</sup> Per ulteriori informazioni in merito a tale piano di incentivazione di lungo termine si rimanda al verbale della relativa delibera assembleare, consultabile sul sito web [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com).



- b) un corrispettivo fisso annuale per patto di non Concorrenza, corrisposto come emolumento per la carica di amministratore in altre società del Gruppo;
- 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*)<sup>12</sup>;
- e) una retribuzione variabile triennale regolata dal *Long Term Management Incentive Plan* (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 triennale regolata dal *Long Term Management Incentive Plan* (Cfr. *infra*);
- d) benefici non monetari (Cfr. *infra*).

## **VI. Politica di remunerazione della Società - Schema Incentivi Annuo *Management Incentive Program 2012*.**

Per l'anno 2012 il Consiglio di Amministrazione della Società ha confermato l'adozione dello schema incentivi per il *management* (oltre a quello specifico per la forza di vendita), il c.d. "*Management Incentive Program 2012*" ("Piano MIP 2012"), schema di nuova formulazione, introdotto con l'esercizio 2010, che prevede omogeneità e quindi parità di

---

<sup>12</sup> Qualora un dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo, tale compenso variabile viene erogato sotto forma di emolumento per la carica di amministratore. In caso contrario, tale compenso variabile viene erogato sotto forma di retribuzione variabile.

trattamento tra le diverse Divisioni operative del Gruppo Datalogic<sup>13</sup>, nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Tra i destinatari del Piano MIP 2012 rientrano, tra gli altri, l'amministratore delegato della Società e i dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Il Piano MIP 2012 è basato sul raggiungimento di obiettivi di performance *aziendali*, misurabili su (i) i risultati della Divisione di appartenenza per quanto riguarda il *management* divisionale, (ii) i risultati della Divisione di appartenenza combinati con i risultati del Gruppo nella sua totalità per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategica, (iii) i risultati di Gruppo per quanto riguarda il *management* della Società; nonché sul raggiungimento di obiettivi di *performance* individuale, di natura (ove possibile) quantitativa, misurabili e connessi strettamente ai principali obiettivi della funzione/Divisione di appartenenza.

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, il capitale circolante medio e l'utile netto.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance aziendale determinerà l'ammontare *potenziale* massimo dell'incentivo variabile da erogare. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance individuali determinerà invece l'ammontare (uguale o minore, mai superiore al potenziale) dell'incentivo variabile che sarà effettivamente erogato.

Sia per gli obiettivi aziendali che per quelli individuali, sono definiti *entry point* e *cap*, fermo restando il limite generale massimo del 200% dell'incentivo variabile annuale astrattamente assegnato.

## VII. Politica di remunerazione della Società - *Piano LTMIP 2010 - 2012.*

---

<sup>13</sup> Si precisa che la struttura del Gruppo Datalogic al 31 dicembre 2011, finalizzata a supportare un modello di *business* focalizzato per prodotto e per mercato, si articola in tre divisioni strategiche operanti in Europa, America, Asia e Oceania. Trattasi in particolare delle divisioni *Scanning*, *Automation* e *Mobile*. 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 tre divisioni strategiche figurano le seguenti società di diritto italiano, direttamente e interamente controllate da Datalogic S.p.A.: Datalogic Scanning Group S.r.l.; Datalogic Automation S.r.l.; Datalogic Mobile S.r.l. Per un'analisi completa della struttura aggiornata del Gruppo Datalogic si rimanda alla *chart* pubblicata sul sito internet [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com).

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato nella seduta del 7 maggio 2010 un piano di incentivazione di lungo termine relativo agli esercizi 2010, 2011 e 2012, c.d. *Long Term Management Incentive Plan 2010 - 2012* (“Piano LTMIP 2010 - 2012”), in linea con il Codice di Autodisciplina.

In data 29 aprile 2010, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTMIP 2010 - 2012, per la parte destinata all'Amministratore Delegato della Società, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale e dell'art. 2389 del Codice Civile.

Si indicano di seguito le linee guida del Piano LTMIP 2010 - 2012, come approvate all'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2010:

a) obiettivi:

- (i) il Piano LTMIP 2010 - 2012 è finalizzato ad incentivare e fidelizzare il *key management* del Gruppo Datalogic che riveste un ruolo decisivo nel perseguimento dei risultati di andamento gestionale del Gruppo stesso;
- (ii) il Piano LTMIP 2010 - 2012 consente l'allineamento degli interessi del *key management* con gli interessi degli Azionisti;
- (iii) il Piano LTMIP 2010 - 2012 costituisce un valido strumento di *retention*, incentivando i destinatari a restare presso il Gruppo Datalogic stimolandone il rendimento;

b) destinatari:

- (i) il Piano LTMIP 2010 - 2012 è destinato esclusivamente ad amministratori e *key managers* del Gruppo Datalogic, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- (ii) i destinatari del Piano LTMIP 2010 - 2012 sono amministratori esecutivi delle società del Gruppo Datalogic e dirigenti (ovvero l'equivalente per coloro che operano presso società estere del Gruppo Datalogic) preposti a ruoli aziendali ritenuti strategici per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Datalogic;

c) l'ammontare massimo dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012:

- (i) l'ammontare dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012 sarà equivalente ad un importo massimo pari al 10% dell'EBITDA prodotto, a livello consolidato, negli esercizi 2009-2012;

d) le modalità di calcolo dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012:

- (i) il calcolo dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012 sarà basato, con riferimento ai valori cumulati nel triennio che ne costituisce l'orizzonte temporale, (i) sul raggiungimento di obiettivi aziendali, ovvero un articolato *mix* tra EBITDA, a livello consolidato, e generazione di cassa<sup>14</sup>, e (ii) sulla valutazione della *performance* individuale del destinatario (quest'ultima, con un impatto circoscritto al 50% della quota di incentivo astrattamente spettante al destinatario);
- (ii) l'EBITDA rappresenta, storicamente, l'indicatore di redditività che la Società utilizza quale parametro di riferimento per i piani di incentivazione aziendale (sia annuali che a lungo termine) in quanto rappresentativo della qualità della *performance* manageriale;
- (iii) la generazione di cassa rappresenta, per eccellenza, il parametro che meglio rappresenta la creazione di valore per gli Azionisti;
- (iv) il Piano LTMIP 2010 - 2012 prevede, in ogni caso, un livello minimo di EBITDA, che garantisce il pagamento dell'incentivo alla fine del periodo solo in presenza di utili netti per il Gruppo Datalogic;

e) la liquidazione dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012:

- (i) la determinazione ed il conseguente pagamento dell'incentivo oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012 avverrà solo al termine del periodo di riferimento, ovvero a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012;

---

<sup>14</sup> Misurata dalla variazione della posizione finanziaria netta su base divisionale, senza considerare i dividendi divisionali e le operazioni straordinarie sul capitale divisionale.

f) amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche destinatari del Piano LTMIP 2010 - 2012:

- (i) l'unico amministratore di Datalogic S.p.A. destinatario del Piano LTMIP 2010 - 2012 è l'Amministratore Delegato della Società<sup>15</sup>;
- (ii) il Piano LTMIP 2010 - 2012 prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato della Società di un incentivo equivalente ad un importo massimo pari al 18% dell'incentivo totale oggetto del Piano LTMIP 2010 - 2012 stesso;
- (iii) il Piano LTMIP 2010 - 2012 prevede l'assegnazione ai dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo di un incentivo equivalente, in forma aggregata, ad un importo massimo pari al 23% dell'incentivo totale oggetto del Piano LTMIP 2010-2012.

**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 (ad eccezione dell'Amministratore Delegato, in considerazione dell'ulteriore qualifica di dirigente con responsabilità strategiche).

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

---

<sup>15</sup> Per informazioni maggiormente dettagliate in merito alla partecipazione al Piano LTMIP 2010 - 2012 dell'Amministratore Delegato si rimanda al contenuto del Verbale dell'Assemblea degli Azionisti della Società tenutasi in data 29 aprile 2010 e alla relativa documentazione ivi allegata, consultabile sul sito web [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com)

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 (e che comunque non può mai superare l'importo di Euro 15.000,00 all'anno, salvo specifici accordi a carattere individuale).

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*").

#### **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 applicabili<sup>16</sup>.

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.

---

<sup>16</sup> 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. ff), 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) 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) 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 maturato;
  - (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 Società;
  - (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 2011, nell'allegato n. 1<sup>17</sup> e nell'allegato n. 2<sup>18</sup> alla presente relazione sono analiticamente riportati i compensi corrisposti (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) direttore generale della Società; (iv) 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, nonché del direttore generale. 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 proporre l'approvazione della presente relazione sulla remunerazione.

\*\*\*

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***

---

17 Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e 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.

18 Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, al direttore generale e 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  
DATALOGIC S.P.A.

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), 26 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, Romano Volta

\*\*\*

**Allegato n. 1:** Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e 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, al direttore generale e 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, del direttore generale e 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	Partecipazioni e agli utili					
Ing. Romano Volta	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	261.000						261.000		
	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				276.000						276.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				276.000						276.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Ing. Gabriele Volta	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000						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	Partecipazioni e agli utili					
Dott.ssa Valentina Volta	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000						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	Partecipazioni e agli utili					
Dott. Mauro Sacchetto	Amministratore Delegato e Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	515.000		1.453.480				1.968.480		
	Dirigente	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Non applicabile	240.000					8.400	248.400		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				755.000		1.453.480			8.400	2.216.880		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				755.000		1.453.480			8.400	2.216.880		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Rag. Pier Paolo Caruso	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2012	100.000		300.000				400.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000		-				15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				100.000		300.000				400.000		
(III) Totale				115.000		300.000				415.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Dott. Gianluca Cristofori	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
	Membro del Comitato di Remunerazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		5.000					5.000		
	Presidente del Comitato per il Controllo Interno	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		25.000					25.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	30.000					45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000	30.000					45.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Dott. Elserino Piol	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
	Membro del Comitato per il Controllo Interno	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		10.000					10.000		
	Presidente del Comitato di Remunerazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		20.000					20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	30.000					45.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000	30.000					45.000		



(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	Partecipazioni e agli utili					
Dott. Giovanni Tamburi	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000						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	Partecipazioni e agli utili					
Prof. Angelo Manaresi	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
	Membro del Comitato per il Controllo Interno	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		10.000					10.000		
	Membro del Comitato di Remunerazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011		5.000					5.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000	15.000					30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000	15.000					30.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Prof. Luigi Di Stefano	Membro del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione Bilancio 2011	15.000						15.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000						15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.000						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					
Rag. Stefano Romani	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012	32.240						32.240		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.240						32.240		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				32.240						32.240		

(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 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012	20.800						20.800		
	Sindaco effettivo di società controllata	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	Approvazione bilancio 2012	3.952						3.952		
(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		

(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	dal 01/01/2011 al 31/12/2011	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%

(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	Partecipazioni e agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4 persone)	Consiglieri (con o senza deleghe) in società controllate	Non applicabile	Approvazione Bilancio 2012	404.286		721.917		45.210		1.171.413		
	Dirigenti	Non applicabile	Non applicabile	440.632		28.000		2.040	14.920	485.592		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				240.632		28.000		2040	6.700	277.372		
(II) Compensi da controllate e collegate				604.286		721.917		45210	8.220	1.379.633		
(III) Totale				844.918		749.917		47.250	14.920	1.657.005		

ALLEGATO N. 2

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
Dott. Mauro Sacchetto	Amministratore Delegato Datalogic SpA	"MIP 2011"	1.253.480						200.000
Rag. Pier Paolo Caruso	Delegato in società controllate	"MIP 2011"	300.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4 persone)	Non applicabile	"MIP 2011"	598.038						151.879
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.273.480						208.000
(II) Compensi di controllate e collegate			878.038						143.879
(III) Totale			2.151.518						351.879



**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 2010	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute a fine 2011
Volta Romano	Presidente	Datalogic S.p.A.	589.160	66.513	655.673	0
Manaresi Angelo	Consigliere	Datalogic S.p.A.	6.240	0	0	6.240
Romani Stefano	Consigliere	Datalogic S.p.A.	2.400	0	0	2.400
Dirigenti con responsabilità strategiche	-	Datalogic S.p.A.	25.837	0	0	25.837