

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



*Assemblea degli Azionisti  
23 aprile 2014*

## 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 (di seguito “TUF”), 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 [2 aprile 2014], 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 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 2014, in prima convocazione, e per il giorno 24 aprile 2014, 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 conformità al combinato disposto dell'art. 123-ter, commi 2, 3 e 4, del TUF<sup>1</sup> e dell'art. 84-quater, comma 1, del Regolamento Emittenti, la presente relazione è articolata in

---

<sup>1</sup> L'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 attuazione; la seconda sezione illustra analiticamente

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 con riferimento all'esercizio successivo, 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 approvata nell'esercizio precedente, e (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate<sup>2</sup> (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla presente relazione).

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.**

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina<sup>3</sup>, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori composto esclusivamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, esperti rispettivamente in materia di politiche retributive ed in materia

---

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. Per quanto concerne il coinvolgimento dei soci, il comma 6 dell'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>2</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.

<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, come modificato, risulta reperibile sul sito *internet* [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it).

finanziaria – il Comitato per la Remunerazione e le Nomine - avente funzioni propositive e consultive.<sup>4</sup>

La Politica sulla Remunerazione della Società è pertanto deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. La sua attuazione è delegata all'Amministratore Delegato, con il supporto del responsabile della funzione "Risorse Umane" di Gruppo.

La Politica sulla Remunerazione definisce la struttura della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano strategico e con il modello di *governance* adottati dalla Società, tenuto conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, perseguendo l'obiettivo di promuovere l'allineamento degli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio/lungo periodo.

In considerazione della valutazione di coerenza e di adeguatezza complessiva espressa dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine sulle politiche attuate nel 2013, la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2014 illustrata nella prima sezione della presente relazione è stata definita in sostanziale continuità con quella attuata nel corso dell'esercizio precedente, se pur con alcune differenze riconducibili ad una nuova impostazione introdotta a seguito dell'assunzione delle deleghe esecutive da parte del Presidente Ing. Romano Volta a partire dal 15 febbraio 2013 che si pone come obiettivo, tra l'altro, di incentivare una più ampia platea di *manager e dipendenti (cosiddetti "key value contributor")*, ivi inclusi coloro che svolgono attività di ricerca e sviluppo (Cfr. *infra*).

Si segnala peraltro come il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e con il pieno benestare del Presidente Ing. Romano Volta, abbia deliberato di ridurre il compenso legato alla carica di amministratore delegato rispetto all'esercizio 2012, a seguito dell'assunzione delle deleghe esecutive da parte del Presidente Ing. Volta stesso.

## **II. Politica di remunerazione della Società – principi generali.**

---

<sup>4</sup> Per l'analisi completa delle attribuzioni e delle modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, si rimanda al Regolamento del Comitato pubblicato sul sito internet [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com) sezione *Governance*.

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.

Per le suddette ragioni, 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 interni. 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 di regola legata al raggiungimento di specifici *obiettivi di performance*<sup>5</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 o del dirigente 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 e alla sostenibilità della *performance* aziendale in un orizzonte di medio-lungo periodo;

---

<sup>5</sup> Ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

- 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 dal Gruppo 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 loro assegnati.

### **III. Politica di remunerazione della Società - *remunerazione degli amministratori.***

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali l'Assemblea degli Azionisti della Società determina un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche. Nei limiti dell'ammontare globale massimo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale e sulla base delle raccomandazioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il compenso spettante a ciascun amministratore in ragione della carica e delle eventuali deleghe attribuitegli.

Al Consiglio di Amministrazione spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli amministratori;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- la definizione, su proposta dell'Amministratore Delegato, della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit*, in coerenza con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale.

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

- a) un compenso base per tutti gli amministratori in ragione della carica di amministratore;
- 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 l'Amministratore Delegato.

#### **IV. 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) un'eventuale erogazione di *una tantum* a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo;
- g) benefici non monetari (Cfr. *infra*).

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro sia regolato dalla legislazione statunitense si struttura, di regola, 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) un'eventuale erogazione di una tantum a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo;
- e) benefici non monetari (Cfr. *infra*).

**V. Politica di remunerazione della Società *il piano di incentivazione annuale (Management Incentive Program 2014)*.**

Per l'anno 2014 il Consiglio di Amministrazione della Società ha confermato l'adozione di uno schema annuale di incentivazione per il *management* (oltre al *2014 Sales Incentive Plan* specifico per la forza di vendita), denominato "*Management Incentive Program 2014*" (di seguito "Piano MIP 2014"), che prevede omogeneità e quindi parità di trattamento tra le diverse divisioni strategiche del Gruppo Datalogic<sup>6</sup>, nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Tra i destinatari del Piano MIP 2014 rientrano, tra gli altri, i dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

---

<sup>6</sup> Si precisa che la struttura del Gruppo Datalogic al 31 dicembre 2013 si articola in tre divisioni strategiche operanti in Europa, Nord America e America del Sud, Asia e Oceania. Trattasi, in particolare, delle divisioni *ADC*, *Industrial Automation* e della neo costituita *Business Development*. Al vertice delle tre divisioni strategiche figurano le seguenti società di diritto italiano, interamente controllate, direttamente o indirettamente, da Datalogic S.p.A.: Datalogic ADC S.r.l.; Datalogic Automation S.r.l. e Datalogic IPTECH S.r.l. Nell'ambito di tale struttura, la Società ha mantenuto la responsabilità di definire la visione, la strategia, i valori e le politiche del Gruppo svolgendo un'attività di direzione e di coordinamento ai sensi dell'art. 2497 e ss., del Codice Civile. Per un'analisi completa della struttura aggiornata del Gruppo si rimanda alla *chart* pubblicata sul sito *internet* [www.datalogic.com](http://www.datalogic.com).



Il Piano MIP 2014 è basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali, misurabili sui risultati delle tre divisioni, 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.

Il Piano MIP 2014 prevede l'assegnazione di un peso autonomo sia per gli obiettivi di *performance* aziendali, sia per quelli individuali. 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 netto medio mentre quelli individuali sono basati sul metodo SMART, secondo cui gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili (entro un determinato lasso di tempo) e realistici.

Rispetto allo schema di incentivazione annuale adottato nel corso dell'esercizio precedente (di seguito "Piano MIP 2013"), la Società ha riparametrato il peso del *Company Performance Bonus* rispetto a quello dell'*Individual Performance Bonus*, allo scopo di rafforzare l'allineamento tra obiettivi del *management* e creazione di valore per gli azionisti.

Più in particolare, il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendale determina l'ammontare potenziale massimo del "*Company Performance Bonus*" da erogare: fino al 70% del totale *Bonus* erogabile per il *management* e fino al 80% per il *Senior Executive Management* (tra cui, i dirigenti con responsabilità strategica). Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali determinerà invece l'ammontare potenziale massimo dell'*Individual Performance Bonus*: fino al 30% del totale *Bonus* erogabile per il *management* e fino al 20% per il *Senior Executive Management* (tra cui, i dirigenti con responsabilità strategica). Sia per gli obiettivi aziendali che per quelli individuali, sono definite soglie di ingresso (*entry point*) e soglie massime (*cap*) relative al raggiungimento degli obiettivi.

#### **VI. Politica di remunerazione della Società – il *piano di incentivazione a lungo termine*.**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, nella seduta del 20 marzo 2014 un nuovo sistema di incentivazione a lungo termine, caratterizzato da uno schema temporale *rolling*, allo scopo di fidelizzare e motivare i "*key value contributor*" ("Piano LTI 2013-2015"), creando allo stesso tempo un sempre maggiore allineamento tra la loro remunerazione e la creazione di valore per gli azionisti.

***Obiettivi del nuovo Piano LTI 2013-2015***

Il nuovo Piano LTI 2013-2015 intende perseguire i seguenti obiettivi:

- a) collegare il sistema di incentivazione pluriennale agli obiettivi strategici della Società e del Gruppo, sia in termini di profittabilità sia in termini di crescita organica e di forza competitiva;
- b) premiare il *management* della Società e del Gruppo in funzione della capacità di assicurare la creazione di valore nel medio-lungo periodo (“*key value contributor*”);
- c) coinvolgere una più ampia platea di *managers* della Società e del Gruppo in accordo con la *best practice* del settore *High Tech* ed, in particolare, con quelle adottate nei segmenti di mercato e nel contesto internazionale in cui operano la Società e il Gruppo;
- d) rafforzare la *retention* dei “*key value contributor*” e potenziare la capacità della Società e del Gruppo di attrarre talenti in un settore in cui alcune professionalità, in particolare quelle connesse allo sviluppo e alla vendita di prodotti ad alto contenuto tecnologico, hanno un’influenza decisiva anche sui risultati a lungo termine;
- e) focalizzare il *management* su decisioni volte ad assicurare una *performance* della Società e del Gruppo sostenibile nel medio-lungo termine;
- f) garantire un migliore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato con particolare riferimento al settore *High Tech* e al contesto internazionale in cui opera la Società e il Gruppo;
- g) assicurare l’allineamento delle politiche di remunerazione della Società e del Gruppo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina (art. 6), per quanto attiene i sistemi di incentivazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

***Il Bonus Pool e le modalità di calcolo del Piano LTI 2013-2015***

Sarà allocata al Piano LTI 2013-2015 una percentuale dell’EBITDA cumulato nel periodo di maturazione del Piano (2013-2015) secondo le seguenti linee guida:

(i) L'incentivo verrà calcolato sulle *performance* del Gruppo o di una singola divisione strategica, secondo l'organizzazione di appartenenza del beneficiario del Piano LTI 2013-2015;

(ii) poiché la crescita dei ricavi rappresenta uno degli obiettivi più importanti per la misurazione della *performance* della Società e del Gruppo è stato introdotto un meccanismo di accelerazione/decelerazione del Piano LTI 2013-2015, in relazione all'incremento relativo dei ricavi del Gruppo/divisione rispetto alla crescita del fatturato registrata nello stesso periodo da un selezionato gruppo di società concorrenti nello specifico mercato di riferimento. Nel caso la *performance* del Gruppo, o di ogni divisione strategica, risulti superiore ai concorrenti, l'incentivo potrà aumentare proporzionalmente (sino al +20%), nel caso invece la *performance* risulti inferiore, l'incentivo potrà diminuire proporzionalmente (sino al -20%), a parità di EBITDA generato.

Sono poi previste alcune condizioni vincolanti per l'erogazione dell'incentivo:

- a. L'EBITDA cumulato nel triennio di maturazione del piano deve risultare superiore all'EBITDA consuntivo realizzato nei tre anni precedenti l'esercizio di avvio del Piano LTI 2013-2015;
- b. la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo (con esclusione di ogni acquisto/cessione di partecipazione) deve essere in linea con quanto previsto dal Piano Strategico della Società;
- c. il meccanismo di calcolo dell'incentivo è soggetto ad un *cap* pari al valore dell'EBITDA di Gruppo previsto nel Piano Strategico della Società per il periodo di riferimento del Piano maggiorato del 20%.

### ***I Partecipanti al Piano LTI 2013-2015***

Il Piano LTI 2013-2015 è destinato esclusivamente ad amministratori e a “*key value contributor*” del Gruppo Datalogic, con esclusione degli amministratori con delega della Società.

Sulla base della valutazione in merito alla capacità di assicurare la creazione di valore nel medio-lungo periodo, i partecipanti al Piano LTI 2013-2015 sono distinti in quattro livelli, ciascuno dei quali rappresentativo di una porzione del *Total Bonus Pool* del Piano 2013-2015 (Cfr. *Infra*).

I beneficiari del Piano sono individuati ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, o da un consigliere dallo stesso delegato, con il supporto del responsabile delle “Risorse Umane” di Gruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, tra i *Key value contributors* che ricoprono le funzioni strategicamente più rilevanti all’interno del Gruppo e delle Società Controllate e con un impatto rilevante sulla creazione di valore per la Società e gli azionisti.

Il numero dei beneficiari del Piano LTI 2013-2015 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, con la ripartizione per fascia di appartenenza e il Presidente è stato delegato dal Consiglio di Amministrazione ad individuare i singoli beneficiari tra le persone che possiedano i requisiti di cui al regolamento del piano.

Il Piano LTI 2013-2015 non prevede l’assegnazione di obiettivi di tipo individuale in quanto il raggiungimento di tali obiettivi è considerato come fattore determinante nella selezione dei partecipanti al Piano LTI 2013-2015 e in ogni caso già valorizzato dai sistemi di incentivazione annuale. Il Piano LTI 2013-2015 prevede tuttavia come condizione per l’assegnazione che il beneficiario non sia assoggettato a provvedimenti disciplinari.

Il Piano LTI 2013-2015 non prevede la partecipazione di amministratori con delega della Società. ***La liquidazione del Piano LTI 2013-2015***

La determinazione dell’ammontare dell’incentivo da erogare a ciascuno beneficiario del Piano LTI 2013-2015 ed il relativo pagamento verranno effettuati a seguito dell’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del bilancio d’esercizio chiuso al 31 dicembre 2015, nei termini previsti dal regolamento del Piano, e comunque entro e non oltre il 31 Maggio 2016.

**VII. 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 Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di 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.

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

La Società non adotta nei confronti dei propri amministratori una politica di remunerazione che comprenda l'assegnazione di *benefits* non monetari.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, la Società consente l'accesso, in una logica di *total reward compensation* e sulla base di pattuizioni individuali, a *benefits* di natura non monetaria, prevalentemente previdenziale e assistenziale, ulteriori rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale (o qualifica equivalente in paesi diversi dall'Italia) ed in linea con la *best practice* del mercato del lavoro di riferimento e della legge applicabile al rapporto di lavoro.

Trattasi, a titolo esemplificativo, di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, concessione di autovettura ad uso promiscuo o mediante contributo annuale per l'utilizzo promiscuo dell'autovettura ("*car allowance*").

**IX. 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.

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

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 periodica una comparazione delle retribuzioni dei dirigenti con responsabilità strategiche con *benchmark* di mercato congruenti con le caratteristiche della Società (e del Gruppo) e dei ruoli loro assegnati.

## SEZIONE II

### - Prima parte -

Si rimanda alla Sezione I della presente relazione per un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli amministratori e dei 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. *ff*), del regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato tramite Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato 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:

- (i) in relazione all'esercizio sociale 2013, con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato,<sup>7</sup> Ing. Romano Volta, si precisa come non sussista alcun accordo che preveda indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con la Società;
- (ii) non sussistono accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato che prevedano la corresponsione di compensi a titolo di remunerazione di un eventuale patto di non concorrenza post-contrattuale sottoscritto ai sensi dell'art. 2596 del Codice Civile;
- (iii) non sussistono tra la Società e l'Amministratore Delegato c.d. *postretirement perks* né contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto con la Società.

---

<sup>7</sup>Si precisa che in data 15 febbraio 2013 sono intervenute le dimissioni, con efficacia immediata, dell'Amministratore Delegato, Dott. Mauro Sacchetto. Si rimanda alla Sezione II, Seconda Parte, della presente relazione per le informazioni relative alle indennità corrisposte al Dott. Mauro Sacchetto a seguito dello scioglimento anticipato del rapporto con la Società.

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, nell'allegato n. 1<sup>8</sup> e nell'allegato n. 2<sup>9</sup> alla presente relazione sono analiticamente riportati i compensi (a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma corrisposti) dalla Società (e da società controllate e collegate), ai seguenti soggetti: (i) componenti dell'organo di amministrazione 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 come successivamente modificato e integrato, 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 in forma aggregata.

\*\*\*

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***

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

---

<sup>8</sup> Tabella con informazioni analitiche sui compensi ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sulla base del format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 1, del Regolamento Emittenti.

<sup>9</sup> Tabella con informazioni analitiche in materia di piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, nonché a favore degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sulla base del format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis - Sezione II - Seconda Parte - Tabella n. 3B, del Regolamento Emittenti.

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

\*\*\*

Calderara di Reno (Bo), 2 aprile 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e Amministratore Delegato, Ing. 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 sulla base del *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 sulla base del *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 sulla base del *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 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	261.000						261.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	dal 15/02/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	73.333						73.333		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				359.333						359.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				359.333						359.333		

(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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Filippo Maria Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000						25.000		

(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.ssa Valentina Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	dal 06/03/2013 al 31/12/2013	Approvazione Bilancio 2014	45.000		34.620				79.620		
	Dirigente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Non applicabile	80.000		15.925				95.925		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105.000		15.925				120.925		
(II) Compensi da controllate e collegate				45.000		34.620				79.620		
(III) Totale				150.000		50.545				200.545		

(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 01/01/2013 al 15/02/2013	15/02/2013	117.098				12.317	5.530	134.945		4.000.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				117.098			-	12.317	5.530	134.945		4.000.000
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				117.098						134.945		4.000.000

(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. Pier Paolo Caruso	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2013 al 04/04/2013	Approvazione bilancio 2012	12.500						12.500		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 05/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	7.500						7.500		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	20.000						20.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 06/03/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	7.500						7.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000			-			25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				47.500			-			47.500		
(III) Totale				72.500			-			72.500		

(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 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
	Com. Controllo e Rischi (Presidente)	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014		25.000					25.000		
	Com. Remun. e Nomine (Membro)	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014		10.000					10.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	35.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000	35.000					60.000		

(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 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000						25.000		

(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 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
	Com. Remun. e Nomine (Presidente)	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014		21.667					21.667		
	Com. Controllo e Rischi (Membro)	dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2014		10.000					10.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	31.667					56.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000	31.667					56.667		



(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. Enrico Cervellera	Presidente del collegio sindacale	dal 24/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	17.316						17.316		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.316						17.316		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				17.316						17.316		

(\*) 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 01/01/2013 al 23/04/2013	Approvazione bilancio 2013	6.444						6.444		
	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 24/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	14.356						14.356		
	Sindaco effettivo di società controllate	dal 01/01/2013 al 04/04/2013	Approvazione bilancio 2012	988						988		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				988						988		
(III) Totale				21.788						21.788		

(\*) 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					
Dr.ssa. Francesca Muserra	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 24/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio 2015	14.356						14.356		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.356						14.356		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				14.356						14.356		

(\*) 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					
Dr. Massimo Saracino	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2013 al 23/04/2013	Approvazione bilancio 2012	13.000						13.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.000						13.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				13.000						13.000		

(\*) 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					
Rag. Stefano Romani	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01/01/2013 al 23/04/2013	Approvazione bilancio 2012	19.500						19.500		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500						19.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				19.500						19.500		

(\*) 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	
Dott.ssa Valentina Volta	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	MIP 2013	34.620						
Dott.ssa Valentina Volta	Dirigente Datalogic S.p.A.	MIP 2013	15.925						
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (2 soggetti)	MIP 2013	58.365						
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (2 soggetti)								164.811
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti e Consiglieri in società controllate (4 soggetti)	MIP 2013	301.145						
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti e Consiglieri in società controllate (1 soggetto)								45.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. e Consiglieri in società controllate (3 soggetti) + Dirigenti e Consiglieri in società controllate (3 soggetti)	LTMIP 2010-2012					5.238.693		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			74.290				205.290		164.811
(III) Compensi di controllate e collegate			335.765				5.033.403		45.000
(III) Totale			410.055				5.238.693		209.811

**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 (6 Dirigenti)	Segretario Datalogic S.p.A.			15.000		-		-	-	15.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Consiglieri in società controllate (5 soggetti)			448.589		4.981.406		60.380	-	5.490.375		
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. (3 soggetti)			457.835		428.466		3.092	-	889.393		
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti in società controllate (2 soggetti)			354.836		398.142		41.204	-	794.182		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				472.835		428.466		3.092	-	904.393		
(II) Compensi da controllate e collegate				803.425		5.379.548		101.584	-	6.284.557		
(III) Totale				1.276.260		5.808.014		104.676	-	7.188.950		

## 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 2012	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute a fine 2013
Dirigenti con responsabilità strategiche	-	Datalogic S.p.A.	25.837	N/A	N/A	47.787