

DATALOGIC S.P.A.

**RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E
SUI COMPENSI CORRISPOSTI
AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER
DEL D. LGS. N. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998**

INDICE

PREMESSA.....	3
SEZIONE I	5
I. Procedura di adozione della politica sulla remunerazione di Datalogic	5
II. Principi generali.....	6
III. Remunerazione degli amministratori	7
IV. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.....	8
V. Remunerazione dei dirigenti	9
VI. Piani di incentivazione annuale (management incentive plan e sales incentive plan 2020)	10
VII. Piani di incentivazione a medio-lungo termine	11
VIII. Piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.....	14
IX. Benefici non monetari	14
X. Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente	14
XI. Ulteriori precisazioni	15
SEZIONE II	16
Tabella 1: compensi corrisposti al consiglio di amministrazione	19
Tabella 1: compensi corrisposti al collegio sindacale.....	23
Tabella 1: compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 3A: piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	25
Tabella 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche	26
Schema 7-ter – Allegato 3A Regolamento emittenti consob.....	27

Signori Azionisti,

*l'Assemblea di Datalogic S.p.A. (di seguito "**Datalogic**" o la "**Società**") sarà chiamata a deliberare in merito al punto n. 3 all'ordine del giorno:*

"Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti:

3.1 approvazione della prima sezione (politica di remunerazione 2020); deliberazioni inerenti e conseguenti;

3.2 voto non vincolante sulla seconda sezione (compensi dell'esercizio 2019); deliberazioni inerenti e conseguenti."

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 123-ter del TUF, sottopone:

- al Vostro voto la prima sezione della presente Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito anche "**Relazione**"), che illustra la politica di Datalogic per l'esercizio 2020 in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del gruppo ad essa facente capo (di seguito, il "**Gruppo Datalogic**" o il "**Gruppo**") e, fermo restando quanto previsto all'articolo 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo;*
- al Vostro voto consultivo la seconda sezione della presente Relazione, che illustra per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; (ii) i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate e (iii) i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento.*

PREMESSA

La remunerazione - in particolare degli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche - rappresenta uno strumento fondamentale per assicurare, da un lato, l'integrità dei meccanismi di governo societario e, dall'altro, l'efficacia delle strategie implementate in ambito aziendale, nell'ottica di favorire - e, dunque, incentivare - in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e, più in generale, per tutti gli stakeholders del Gruppo Datalogic.

La politica di Datalogic in materia di remunerazione ha, pertanto, l'obiettivo principale di attrarre al governo della propria impresa - e, conseguentemente, trattenere e motivare - persone dotate di quelle qualità personali e professionali considerate indispensabili per gestire con successo l'attività d'impresa, favorendo un allineamento degli interessi del management con le aspettative degli azionisti della Società nel medio-lungo periodo.

Ai sensi e per gli effetti di cui al combinato disposto degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971/1999 (**“Regolamento Emittenti”**), la Relazione si articola in due distinte sezioni:

- **SEZIONE I:** illustra la politica di Datalogic in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione della Società, dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic e, fermo restando quanto previsto all’articolo 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo (**“Politica”**), nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica per l’esercizio 2020;
- **SEZIONE II:** nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, salvo quanto diversamente disposto dall’Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti (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 approvata nell’esercizio precedente e (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti con riferimento all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società o dalle società controllate o collegate¹ (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla Relazione).

In allegato alla Relazione (Cfr. allegato n. 3) sono, inoltre, indicate le partecipazioni detenute nella Società - e nelle società da quest’ultima controllate - dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti.

¹ La normativa vigente impone di segnalare le eventuali componenti dei citati compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziare, 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.

SEZIONE I

I. PROCEDURA DI ADOZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI DATALOGIC

In ossequio alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana (“**Codice di Autodisciplina**”), cui Datalogic aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società è supportato nell’adozione delle decisioni afferenti tematiche di remunerazione dal Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine (“**Comitato**”) istituito al proprio interno, che coadiuva l’organo amministrativo:

- i. sottoponendo, annualmente, al Consiglio di Amministrazione una proposta afferente all’adozione, da parte di quest’ultimo, di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- ii. valutando periodicamente (e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia) l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall’Amministratore delegato o da altro Consigliere delegato;
- iii. presentando proposte o esprimendo pareri al Consiglio di Amministrazione circa la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando, altresì, l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- iv. con riferimento ad eventuali piani di remunerazione basati su azioni, presentando al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in merito al loro utilizzo e agli aspetti tecnici legati alla loro formulazione e applicazione.

Alla data della Relazione, l’attività istruttoria, propositiva e consultiva in materia di remunerazione è espletata dal Comitato, istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2015 e rinnovato in data 23 maggio 2018, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020 deliberata dall’Assemblea in pari data.

In linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da 3 Consiglieri, di cui 2 indipendenti e 1 non esecutivo e in particolare:

- Prof. Angelo Manaresi (Presidente del Comitato e componente indipendente, in possesso di un’adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria);
- Prof. Chiara Giovannucci Orlandi (componente indipendente);
- Ing. Filippo Maria Volta (componente non esecutivo, in possesso di un’adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria).

Il Comitato opera secondo un Regolamento reperibile sul sito internet della Società (www.datalogic.com) cui si rimanda per maggiori dettagli.

La definizione della Politica è il risultato di un processo aziendale lineare e trasparente in cui intervengono i seguenti soggetti:

- la Direzione delle Risorse Umane e la funzione Affari Societari della Società, supportando il Comitato e il

Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica;

- il Comitato istruendo e proponendo al Consiglio di Amministrazione l'adozione della Politica;
- il Collegio Sindacale, esprimendo - con specifico riferimento agli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche - il proprio parere sulla Politica;
- il Consiglio di Amministrazione, approvando la Politica;
- l'Assemblea degli azionisti, esprimendo il proprio voto vincolante sulla Politica.

Per completezza, si rammenta che, ai sensi della disciplina, anche autoregolamentare, vigente, la definizione della remunerazione del responsabile della funzione *internal audit* coinvolge, altresì, l'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione (anche per il tramite dell'Amministratore Delegato), il Comitato, con l'ausilio delle competenti strutture aziendali, e il Collegio Sindacale sovrintendono all'applicazione della Politica.

La Politica 2020 - approvata, in data 30 marzo 2020 dal Comitato e dal Consiglio di Amministrazione in data 7 aprile 2020, previo parere favorevole del Collegio Sindacale - è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti.

In considerazione della valutazione di coerenza e adeguatezza complessiva espressa dal Comitato sulla Politica 2019, la Politica 2020 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell'esercizio 2019, sia pur con alcune differenze (di cui *infra*) riconducibili alle naturali evoluzioni delle politiche retributive di Gruppo e in coerenza con il proposito, ormai consolidato, di incentivare una più ampia platea di *manager* e dipendenti (cd. "*key value contributor*") e, in particolare, coloro che svolgono attività di ricerca e sviluppo.

II. PRINCIPI GENERALI

Preliminarmente, si rammenta che - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2389, comma 3, 2° capoverso del Codice Civile - l'art. 20 dello Statuto sociale di Datalogic prevede espressamente la determinazione, da parte dell'Assemblea degli azionisti, del compenso globale massimo assegnabile alla totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche.

Per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi (tra cui gli indipendenti) della Società, la Politica di Datalogic prevede che la remunerazione di tali soggetti sia commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione al comitato consiliare. In linea con le *best practices*, tale remunerazione non è legata ai risultati aziendali. Per maggiori dettagli, si rimanda all'allegato n. 1 alla Relazione.

Per quanto concerne, invece, gli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche² e i Dirigenti con responsabilità strategiche³, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*⁴, di natura anche non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza

² Alla data della relazione sono consiglieri con deleghe il Presidente della Società cav. ing. Romano Volta e l'Amministratore Delegato dott.ssa Valentina Volta.

³ Alla data della Relazione sono dirigenti (dipendenti) con responsabilità strategiche del gruppo Datalogic la dott.ssa Valentina Volta, l'ing. Pietro Todescato e la dott.ssa Laura Bernardelli.

⁴ Ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

con le seguenti linee guida:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici di Datalogic;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione 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 sia di breve sia di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è collegata al raggiungimento di obiettivi di *performance* sia di breve periodo sia di medio-lungo periodo e, pertanto, differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento iniziale del periodo di riferimento dei citati obiettivi.

III. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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

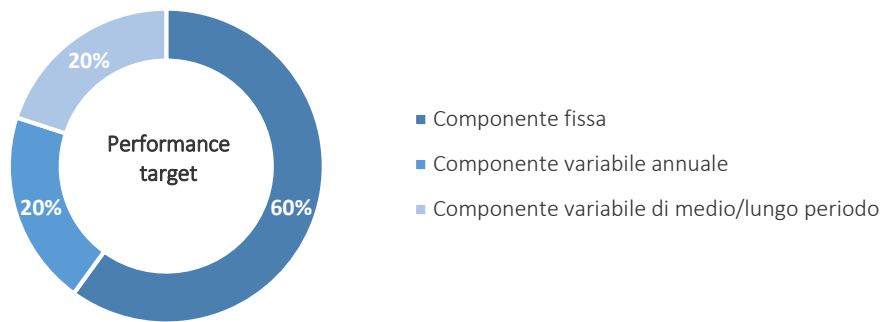
- a) un compenso base fisso per tutti gli Amministratori in ragione della carica;
- b) un compenso aggiuntivo fisso per il Presidente del Comitato e un compenso aggiuntivo fisso per i componenti del Comitato;
- c) un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- d) un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Amministratore Delegato;
- e) un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Consigliere Delegato;
- f) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*) per l'Amministratore Delegato e per il Presidente;
- g) un compenso variabile pluriennale per l'Amministratore Delegato e per il Presidente, regolato dal piano di incentivazione di medio-lungo termine (Cfr. *infra*);
- h) benefici non monetari (vedi *infra*) per l'Amministratore Delegato e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Con specifico riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione si precisa che, in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*:

- rispetto al compenso fisso il compenso variabile annuale è pari al 32% e, comunque, non può essere superiore al 57% rispetto al medesimo compenso fisso;
- rispetto al compenso fisso il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 32% e, comunque, non può essere superiore al 43% rispetto al medesimo compenso fisso.

Pertanto, con riferimento alla cd. *annual total compensation* (dunque, annualizzando il compenso variabile pluriennale), si avrà, a *target*, la seguente incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile:

Presidente

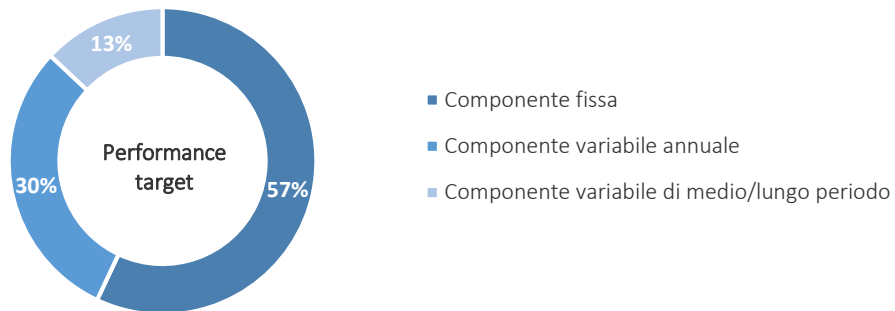


Con specifico riferimento all'Amministratore Delegato si precisa che, in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*:

- rispetto al compenso fisso il compenso variabile annuale è pari al 51% e, comunque, non può essere superiore al 91% rispetto al medesimo compenso fisso;
- rispetto al compenso fisso il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 23% e, comunque, non può essere superiore al 30% rispetto al medesimo compenso fisso.

Pertanto, con riferimento alla cd. *annual total compensation* (dunque, annualizzando il compenso variabile pluriennale), si avrà, a *target*, la seguente incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile:

Amministratore Delegato



IV. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

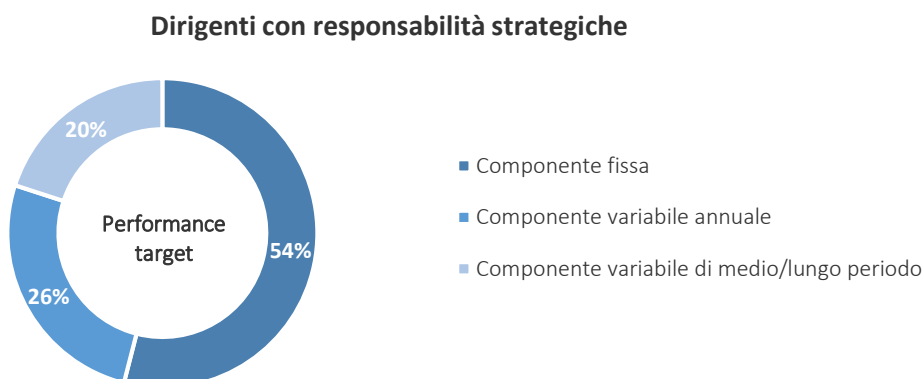
La remunerazione dei Dirigenti (dipendenti) con responsabilità strategiche si struttura nel seguente modo:

- una retribuzione fissa in qualità di dirigente/*executive* del Gruppo Datalogic;
- un ulteriore eventuale emolumento fisso annuale per la carica e/o per la delega - ed eventuale Trattamento di fine mandato - qualora il Dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo Datalogic;
- un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*) o dal *Sales Incentive Plan*;
- un compenso variabile pluriennale regolato dal piano di incentivazione di medio- lungo termine (Cfr. *infra*);
- benefici non monetari (Cfr. *infra*).

Si precisa che, in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*, rispetto alla retribuzione fissa:

- il compenso variabile annuale è mediamente pari a circa il 49% e, comunque, non può essere superiore a circa il 75% rispetto alla medesima retribuzione fissa;
- il compenso variabile pluriennale “annualizzato” è mediamente pari a circa il 37% e, comunque, non può essere superiore a circa il 49% rispetto alla medesima retribuzione fissa.

Pertanto, con riferimento alla cd. *annual total compensation* (dunque, annualizzando solo il compenso variabile pluriennale), si avrà, a *target*, mediamente la seguente incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile:



V. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per i dipendenti per mantenere elevate e migliorare le *performance* e contribuire alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

Al fine di rafforzare le leve di attraction e retention della Società nei confronti di risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo in alcuni mercati internazionali, il 23 maggio 2018 l'Assemblea degli azionisti ha approvato uno “special award” destinato ad un ristretto gruppo di manager diversi da amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche. Per tale ragione il piano denominato “Piano di Remunerazione 2018 – 2021” non si qualifica come di “particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-bis, comma 3 del TUF e dell’articolo 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti. Il Piano, che non potrà eccedere 55.000 azioni, ha ad oggetto l’attribuzione gratuita di diritti subordinatamente al conseguimento di condizioni di *performance* e in costanza di rapporto di lavoro con Datalogic.

Alla data della relazione la Società ha individuato complessivamente 4 beneficiari (2 beneficiari per il periodo 2018 – 2020 e 2 beneficiari con riferimento al periodo 2019 – 2021) e con riferimento all’esercizio 2019 si segnala il parziale raggiungimento dei target assegnati da parte di un beneficiario.

Per maggiori dettagli sul Piano in generale e sulle condizioni di *performance* e di maturazione temporale si veda il documento informativo (redatto ai sensi dell’articolo 84-bis del Regolamento Emittenti) pubblicato sul sito internet della società (www.datalogic.com), nella sezione corporate governance – assemblea 2018:

<https://www.datalogic.com/upload/pdf/assemblea/23052018/All.%20Relazione%20Illustrativa%20Piano%20di%20remunerazione%20-%20Documento%20Informativo.pdf>

VI. PIANI DI INCENTIVAZIONE ANNUALE (MANAGEMENT INCENTIVE PLAN E SALES INCENTIVE PLAN 2020)

Con l'approvazione della Relazione finanziaria 2019, si è concluso il cd. *vesting period* del Management Incentive Plan 2019 ("**MIP 2019**") e del Sales Incentive Plan 2019 ("**SIP 2019**").

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato e sentito, per quanto di competenza, il parere del Collegio Sindacale, in data 19 marzo 2020 ha potuto riscontrare il raggiungimento degli obiettivi posti alla base del payout del compenso variabile annuale, rilevando, dunque, le condizioni per l'erogazione dell'incentivo. Per maggiori dettagli sugli obiettivi e caratteristiche del MIP e SIP 2019, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2019, pubblicata sul sito internet della Società www.datalogic.com.

Per l'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha confermato l'adozione di uno schema di incentivazione annuale dedicato esclusivamente al personale di vendita e/o di supporto alle vendite, denominato "*Sales Incentive Plan 2020*" ("**Piano SIP 2020**" o "**SIP 2020**"), basato - a seconda della mansione e del livello - su una percentuale dal 60% all'80% sulla performance delle vendite, su una percentuale dal 35% al 15% sul raggiungimento di obiettivi individuali, e 5% legato alla soddisfazione della clientela.

Per il personale non legato alle vendite, il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale – ha confermato l'adozione di uno schema di incentivazione annuale per il *management* del Gruppo Datalogic denominato "*Management Incentive Plan 2020*" ("**Piano MIP 2020**" o "**MIP 2020**"), che prevede omogeneità e, quindi, parità di trattamento tra i diversi Settori nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

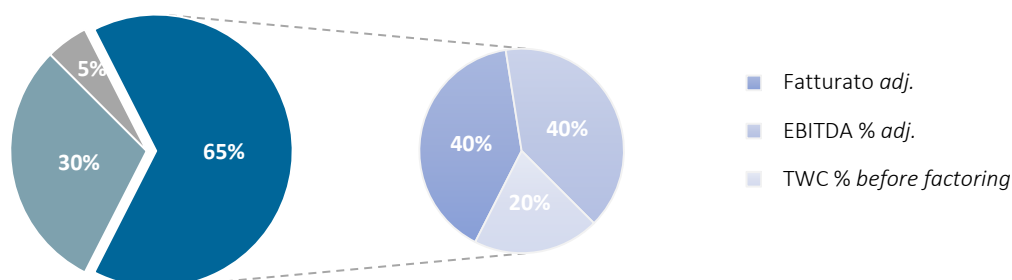
Il Piano MIP 2020 è basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali (cd. *company performance factor* – i.e. obiettivi aziendali), misurabili sui risultati del Settore di appartenenza e/o del Gruppo, nonché sul raggiungimento di obiettivi di *performance* individuale (cd. *individual performance factor* – i.e. obiettivi individuali), misurabili e connessi strettamente ai principali obiettivi e progetti in corso della funzione/Settore di appartenenza; è prevista infine una misurazione della *soddisfazione del cliente* su base regionale o globale in funzione della tipologia di ruolo presidiato.

Gli obiettivi di *performance* aziendale, il cui peso sul totale bonus erogabile è pari al 65%, sono misurati su parametri economico-finanziari quali l'ammontare del *fatturato adjusted* (per il 40%), l'*EBITDA adjusted %* (per il 40%), e il *Trade Working Capital before factoring* (per il restante 20%):

- in caso di mancato raggiungimento del livello minimo (entry point) definito per gli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2020 non sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2020 erogabile a *target*) alcun incentivo;
- in caso di raggiungimento del livello "*target*" degli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2020 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2020 erogabile a *target*) il 100% dell'incentivo.

- in caso di superamento degli obiettivi “target” di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2020 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2020 erogabile a target) un incentivo maggiorato (rispetto al 100% dell’incentivo medesimo), fino a un livello massimo del 150% dell’incentivo.

Parametri di performance aziendale



Gli obiettivi di performance *individuali*, il cui peso sul totale bonus erogabile è pari al 30%, sono basati sul metodo SMART, secondo cui gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili (entro l’anno) e realistici. È definita una soglia massima (*cap*) relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali (tale *cap* è pari al 100%).

Le performance degli obiettivi legati alla soddisfazione della clientela, il cui peso sul totale bonus erogabile è pari al 5%, sono misurati attraverso l’indicatore *Net Promoter Score*. È definita una soglia minima (*entry point*) e una soglia massima (*cap*) relativa al raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione della clientela (tale *cap* è pari al 100%). Il funzionamento del MIP 2020 è dettagliatamente disciplinato dal rispettivo Regolamento. L’(eventuale) erogazione dell’incentivo MIP 2020 avverrà a seguito dell’approvazione del bilancio di esercizio 2020 di Datalogic S.p.A.

Tra i destinatari del Piano MIP 2020 rientrano, tra gli altri, come precedentemente indicato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic. Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l’Amministratore Delegato tale Piano si basa esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *company performance factor*) sopra descritti.

VII. PIANI DI INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE

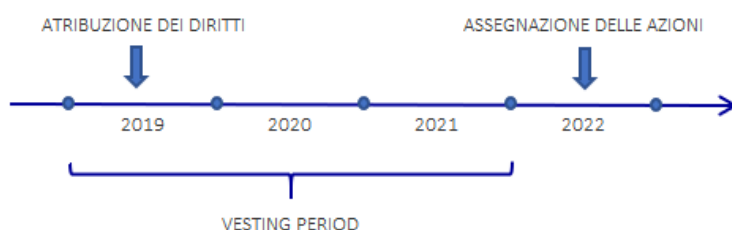
Con riferimento al triennio 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale - ha approvato in data 19 marzo 2019 un nuovo sistema di incentivazione a medio-lungo termine (“**Piano di performance shares 2019 – 2021**”), differente dai precedenti piani di remunerazione perché su base azionaria e non più su base monetaria. Il Piano, che è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-bis, terzo comma, del TUF e dell’articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, tra l’altro, ad amministratori esecutivi e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società, è stato approvato dall’Assemblea degli azionisti, convocata il 30 aprile 2019.

La Società, in linea con le migliori prassi di mercato adottate dalle società quotate a livello nazionale e internazionale, ritiene che i piani di compensi basati su azioni costituiscano un efficace strumento di incentivazione e di fidelizzazione per il management e i dipendenti, al contempo contribuendo alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

L'adozione di piani di remunerazione basati su azioni risponde inoltre alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il cui art. 6 riconosce che tali piani rappresentano uno strumento idoneo a consentire l'allineamento degli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate con quelli degli azionisti, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Piano ha quindi la finalità principale di rafforzare le leve di *"attraction"* e *"retention"* della Società nei confronti di risorse chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo nei mercati in cui opera.

Il Piano ha ad oggetto l'attribuzione gratuita di diritti (i **"Diritti"**) che consentono, in caso di raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*, di ricevere a titolo gratuito una (1) azione della Società per ogni Diritto attribuito. Il Piano prevede l'assegnazione dei Diritti ai beneficiari (amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti e dipendenti) nel corso del 2019 o, anche successivamente, per i dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti o dipendenti assunti o incaricati di ricoprire posizioni chiave dopo il 2019 o comunque chiamati a sostituire i precedenti beneficiari in corso di piano. Al termine di un *"vesting period"* triennale, nel corso del 2022 (i.e. successivamente all'approvazione del bilancio di Datalogic al 31 dicembre 2021), si procederà, ai termini e alle condizioni previste dal regolamento, all'assegnazione delle azioni, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.



A ciascun beneficiario viene assegnata una (1) azione della Società a titolo gratuito per ogni Diritto attribuito, a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di *performance*. Gli obiettivi di *performance* oggetto del Piano sono rappresentati da: (i) *"Tasso annuo di crescita composto (CAGR) dei Ricavi Adjusted"* (come definito nel documento informativo pubblicato nella sezione corporate governance del sito internet di Datalogic), con un peso ponderato del 40%, (ii) *"EBITDA Margin Adjusted"* (come definito nel documento informativo pubblicato nella sezione corporate governance del sito internet di Datalogic), con un peso ponderato del 40% e (iii) *"Incidenza del Capitale circolante commerciale netto Adjusted sui Ricavi"* (come definito nel documento informativo pubblicato nella sezione corporate governance del sito internet di Datalogic), con un peso ponderato del 20%.

Il numero di azioni Datalogic assegnato ai beneficiari dipende inoltre dal Total Shareholder Return di Datalogic (come definito nel documento informativo pubblicato nella sezione corporate governance del sito internet di Datalogic) rispetto sia all'indice *"FTSE Italia Star"* che a un panel di società comparabili (Global Industry Panel) specificamente individuato.

Le azioni assegnate a ciascun beneficiario in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance, ai termini e alle condizioni stabilite dal regolamento del Piano di performance shares 2019 – 2021, saranno determinate come segue:

Obiettivi di Performance	Peso ponderato %	Livello di performance			
		Entry Point ⁽¹⁾	Close to Target ⁽²⁾	Target ⁽³⁾	Max ⁽⁴⁾
CAGR Ricavi Adjusted	40%	4,0%	5,0%	6,0%	7,0%
EBITDA Margin Adjusted	40%	16,5%	17,0%	17,5%	18,0%
Capitale circolante commerciale netto Adjusted su Ricavi	20%	14,0%	13,0%	12,0%	11,5%
Azioni maturate (in % azioni assegnate al beneficiario)		40%	80%	100%	120%

- (1) *Entry Point*: rappresenta il livello minimo di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di performance al di sotto del quale nessuna azione verrà assegnata. Al raggiungimento del livello Entry Point verrà attribuito il 40% delle azioni assegnate.
- (2) *Close to Target*: rappresenta un livello di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di performance, vicino ai valori Target, al raggiungimento del quale verrà attribuito l'80% delle azioni assegnate.
- (3) *Target*: rappresenta il livello Target di ciascuno degli obiettivi di performance, al raggiungimento del quale verrà attribuito il 100% delle azioni assegnate.
- (4) *Max*: rappresenta il livello massimo di raggiungimento per ciascuno degli obiettivi di performance al raggiungimento del quale verrà attribuito il 120% delle azioni assegnate. Livelli di raggiungimento superiori a tale livello non daranno luogo ad attribuzioni aggiuntive.

Gli obiettivi di *performance* indicati costituiscono obiettivi indipendenti. Nel caso in cui non fosse superata la soglia di Entry Point in relazione ad una condizione, potranno comunque maturare i Diritti assegnati in relazione al livello di conseguimento dell'altro o degli altri obiettivi.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio relativo al 2021.

Ai fini dell'attribuzione dei Diritti, i beneficiari sono stati suddivisi nelle 4 categorie riportate di seguito, a cui corrispondono un numero minimo e massimo di Diritti da attribuire a ciascun beneficiario:

- (i) Presidente Esecutivo, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (ii) *Other Executives e Key Managers*;
- (iii) *Managers in critical roles*;
- (iv) *Other Key contributors*.

Non è previsto un obbligo di mantenimento, per un certo periodo di tempo, delle azioni attribuite ai beneficiari del *Piano di performance shares 2019 – 2021* in quanto la Società ritiene che possa essere garantita la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo anche in assenza di tale vincolo.

Per maggiori dettagli sul *"Piano di performance shares 2019 – 2021"*, si fa rinvio al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti nonché alla relativa relazione illustrativa pubblicati sul sito internet della società nella sezione *corporate governance* relativa all'assemblea 2019:

<https://www.datalogic.com/upload/pdf/assemblea/30042019/Datalogic%20-%20All.2%20Relazione%20CdA%20--%20Documento%20Informativo%20Piano%20lungo%20termine.pdf>

VIII. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Alla data della Relazione, la Società ha adottato il “Piano di Remunerazione 2018 - 2021” (di cui al par. V della presente Relazione) avente ad oggetto l’attribuzione gratuita di diritti all’assegnazione a titolo gratuito, subordinatamente al conseguimento di condizioni di performance e in costanza di rapporto di lavoro con Datalogic nel corso di un arco temporale pluriennale, di una (1) azione ordinaria di Datalogic per ogni diritto attribuito. Il numero complessivo di Azioni a servizio del Piano non potrà eccedere 55.000. Per maggiori informazioni sul “Piano di Remunerazione 2018 – 2021” si fa rinvio alla par. V della presente Relazione.

Inoltre, si segnala che l’Assemblea del 30 aprile 2019 ha approvato il “Piano di performance shares 2019 – 2021”. Piano su base azionaria che è considerato “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-bis, terzo comma, del TUF e dell’articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, tra l’altro, ad amministratori esecutivi e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Per maggiori informazioni sul Piano di performance shares 2019 – 2021 si fa rinvio alla par. VII della presente relazione.

IX. BENEFICI NON MONETARI

La Società consente l’accesso, in una logica di *total reward compensation* e sulla base di *policy* aziendali e 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 practices* del mercato del lavoro di riferimento e della legge applicabile al rapporto di lavoro. Trattasi, a titolo esemplificativo, di assistenza sanitaria integrativa, programmi di alta formazione professionale e/o manageriale, concessione di autovettura ad uso promiscuo o mediante contributo annuale per l’utilizzo promiscuo dell’autovettura, eventuale servizio di *house renting*.

È, altresì, prevista una polizza assicurativa cd. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi, tra gli altri, degli Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche nell’esercizio delle proprie funzioni.

X. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE

In via eccezionale e straordinaria rispetto al contesto di politica retributiva e nell’ottica di attrarre figure chiave dal mercato, motivare e trattenere le risorse migliori o in ragione del completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo, di significativi impegni progettuali o altre situazioni di natura eccezionale, la Società può riconoscere ad amministratori esecutivi o dirigenti con responsabilità strategiche somme di denaro a vario titolo, tra cui *una tantum*, *entry bonus* o *retention bonus*, in misura coerente con le più diffuse prassi di mercato in materia. Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari gli amministratori esecutivi, saranno oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il Collegio Sindacale. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l’erogazione sarà rimessa alle valutazioni esclusive dell’Amministratore Delegato.

XI. ULTERIORI PRECISAZIONI

Con riferimento alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ivi compresi gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche), si precisa che non è politica del Gruppo Datalogic stipulare, di regola, accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa di Datalogic o del singolo.

Ad eccezione di quanto sopra, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, si fa presente che la revoca dalla carica di AD senza giusta causa, avvenuta prima della naturale scadenza della medesima carica, darà diritto a un'indennità non riducibile pari a 3 annualità di compenso, salvo maggior danno. Inoltre, è previsto a favore dell'AD un Trattamento di Fine Mandato pari al 10% degli importi complessivamente corrisposti in ragione di ciascuna delle cariche.

In merito alle informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, si rimanda alla par. IX della presente Relazione.

Si precisa, inoltre, come (i) non siano intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica; (ii) la Politica sia stata definita anche utilizzando informazioni relative ad altre società di riferimento individuate nel segmento STAR di Borsa (cui Datalogic appartiene). La Società effettua, inoltre, con l'ausilio di consulenti esperti in materia, una comparazione delle retribuzioni degli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con *benchmark* di mercato congruenti con le caratteristiche della Società (e del Gruppo) e dei ruoli loro assegnati nei Paesi in cui tali figure sono presenti.

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, nonché alle tabelle allegate.

Con specifico riferimento ad un Dirigente con responsabilità strategiche, si fa presente che, alla data della Relazione, risulta essere in vigore un accordo che regola *ex-ante* gli aspetti economici (e non) relativi ad un'eventuale cessazione anticipata del rapporto in essere con Datalogic.

A tal proposito, si segnala che:

- il diritto (del Dirigente con responsabilità strategiche) all'indennità matura in caso di:
 - (i) licenziamento, da parte di Datalogic, sulla base delle fattispecie non incluse nella denominazione per "*Cause*";
 - (ii) dimissioni - da parte del Dirigente con responsabilità strategiche, in qualità di *executive* del Gruppo Datalogic – sulla base di "*Good Reason*". Sia "*Cause*" che "*Good Reason*" si intendono così come definite nel contratto di lavoro di diritto americano in essere;
- l'indennità è pari a 36 mensilità, intendendosi per mensilità 1/12 di quanto corrisposto a titolo di retribuzione base nel corso dell'anno solare precedente la fine del rapporto di lavoro del Dirigente con responsabilità strategiche per l'attività resa al Gruppo Datalogic in qualità di *executive*;
- la citata indennità è corrisposta a fronte dell'impegno di non concorrenza del Dirigente con responsabilità strategiche per il periodo di 12 mesi;
- l'assegnazione dell'indennità non è legata a criteri di *performance*;
- la cessazione del rapporto antecedentemente all'(eventuale) *payout* dell'incentivo variabile annuale (MIP) e/o di medio-lungo periodo (Piano di performance shares) determina il mancato pagamento dell'incentivo medesimo, come previsto dai rispettivi regolamenti;

l'accordo prevede, altresì, il mantenimento di taluni benefici non monetari a favore del Dirigente con responsabilità strategiche (tra cui, copertura assicurativa sanitaria e autovettura).

Con specifico riferimento ad un altro Dirigente con responsabilità strategiche, si fa presente che, alla data della Relazione, risulta essere in vigore un accordo che prevede alcuni bonus una tantum erogati o da erogare, per i quali è prevista una clausola di restituzione (*claw back*) in caso di dimissioni del dirigente o licenziamento per giusta causa prima del 1° aprile 2021. Tali bonus, inclusi quelli eventualmente ancora da erogare, saranno comunque corrisposti in caso di licenziamento non per giusta causa.

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019, nell'allegato n. 1⁵ e nell'allegato n. 2⁶ alla presente

⁵ Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti 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 del cd. Regolamento Emittenti.

⁶ Tabella con informazioni analitiche in materia di piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo

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.

Nell'allegato n. 3⁷ alla presente Relazione è, invece, riportata l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai Dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

Alla luce di quanto sopra esposto, i Signori Azionisti sono invitati ad assumere la seguente proposta di deliberazione:

PRIMA VOTAZIONE

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Datalogic S.p.A.,

- esaminata la "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti", predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari

delibera

di approvare la prima sezione della "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" della Società, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter comma 3 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58."

SECONDA VOTAZIONE

Signori Azionisti,

se siete d'accordo sulla proposta che Vi abbiamo formulato, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione

"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Datalogic S.p.A.,

- esaminata la "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti", predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari

delibera

di esprimere parere favorevole sulla seconda sezione della "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" della Società, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58."

Calderara di Reno (Bo), 5 maggio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Cav. Ing. Romano Volta

amministrativo, nonché a favore degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, predisposta sulla base del format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-bis del cd. Regolamento Emittenti.

⁷ Tabella con informazioni analitiche in materia di partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate, predisposta sulla base del format dell'Allegato 3A - Schema n. 7-ter del cd. Regolamento Emittenti.

Allegato n. 1: Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, redatta in conformità con la Tabella 1, dello schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Allegato n. 2: Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, redatta in conformità con la Tabella 3B, dello schema 7-*bis* dell'Allegato 3A 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, redatta in conformità con lo schema 7-*ter* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

TABELLA 1: Compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione

(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 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	600.000		-		5.300		605.300	200.000	
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				620.000		-		5.300		625.300	200.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale (*)				620.000		-		5.300		625.300	200.000	
(*) compenso oggetto di reversibilità												

(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 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
	Com "Unico" (componente)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020		15.000					15.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	15.000					35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000	15.000					35.000		

(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
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	650.000		-		10.211		660.211	200.000	
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	30.000						30.000		
	Dirigente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Non applicabile	126.685				1.686		128.371		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				796.685		-		11.897		808.582	200.000	
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000						30.000		
(III) Totale				826.685		-		11.897		838.582	200.000	

(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
Ing. Pietro Todescato	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
	Consigliere delegato in società controllata	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	30.000						30.000		
	Dirigente in società controllata - USA	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Non applicabile	372.763		70.017		80.436		523.216	150.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000	150.000	
(II) Compensi da controllate e collegate				402.763		70.017		80.436		553.216		
(III) Totale				422.763		70.017		80.436		573.216	150.000	

(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
Prof.ssa Chiara Giovannucci Orlandi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
	Com "Unico" (componente)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020		15.000					15.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	15.000					35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000	15.000					35.000		

(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
Dr. Angelo Busani	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 30/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	13.335						13.335		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.335						13.335		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				13.335						13.335		

(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
Dr.ssa Vera Negri Zamagni	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		

(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
Prof. Angelo Manaresi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
	Com. "Unico" (presidente)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020		30.000					30.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	30.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000	30.000					50.000		

(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
Dr. Roberto Lancellotti	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2020	20.000						20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		

TABELLA 1: Compensi corrisposti al Collegio Sindacale

(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. Salvatore Marco Fiorenza	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	26.000						26.000		
Dott. Roberto Santagostino	Sindaco effettivo Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.800						20.800		
Dr.ssa Elena Lancellotti	Sindaco effettivo Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	20.800						20.800		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.600						67.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				67.600						67.600		

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

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche

(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	Bonus e altri incentivi	Compensi variabili non equity Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 soggetto)	Dirigente in Datalogic S.p.A.	dal 01/07/2019 al 31/12/2019	Non applicabile	200.000		343.700		3.838		547.538	150.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000		343.700		3.838		547.538	150.000	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				200.000		343.700		3.838		547.538	150.000	

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	PSP 2019-2021			40.000	586.400	3 anni	25/6/2019	16,5				200.000
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	PSP 2019-2021			40.000	586.400	3 anni	25/6/2019	16,5				200.000
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società controllata - USA	PSP 2019-2021			30.000	439.800	3 anni	25/6/2019	16,5				150.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 soggetto)	Dirigente in Datalogic S.p.A.	PSP 2019-2021			30.000	439.800	3 anni	1/7/2019	17,09				150.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					140.000	2.052.400							700.000
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					140.000	2.052.400							700.000

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	MIP 2019	-						
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	MIP 2019	-						
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società controllata - USA	MIP 2019	70.017						
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 soggetto)	Dirigente in Datalogic S.p.A.	MIP 2019 Bonus straordinario	53.700						290.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			53.700						290.000
(II) Compensi da controllate e collegate			70.017						
(III) Totale			123.717						290.000



SCHEMA 7-TER – ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB

AZIONI DATALOGIC DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

I membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché i dirigenti con responsabilità strategiche hanno dichiarato di non detenere azioni di Datalogic S.p.A. nel periodo rilevante ai sensi dello schema 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob.