

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



www.datalogic.com

Signori Azionisti,

L'Assemblea di Datalogic S.p.A. (di seguito "**Datalogic**" o la "**Società**") convocata per il prossimo 28 aprile 2015 sarà anche chiamata a deliberare in merito al punto n. 3 all'ordine del giorno:

"Politica in materia di Remunerazione."

In particolare, il Consiglio di Amministrazione sottopone - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 123-ter, commi 3 e 6 del TUF - al Vostro voto consultivo la prima sezione della presente Relazione sulle Remunerazioni Datalogic (di seguito anche "**Relazione**"), che illustra la politica di Datalogic in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del gruppo ad essa facente capo (di seguito, il "**Gruppo Datalogic**" o il "**Gruppo**").

PREMESSA

La remunerazione - in particolare quella degli amministratori esecutivi 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 della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

La Politica sulle Remunerazioni Datalogic ha, infatti, la finalità di attrarre al governo della propria impresa le persone più competenti e talentuose, incentivando tali soggetti alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine.

Per tali ragioni, la Società stabilisce la remunerazione dei propri dipendenti, in generale, e degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in particolare, in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di quelle qualità personali e professionali richieste per gestire con successo l'attività d'impresa, in modo tale da allineare, come detto, i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In conformità al combinato disposto di cui agli artt. 123-*ter* del TUF e 84-*quater*, comma 1 del cd. Regolamento Emittenti Consob, la presente Relazione si articola in due distinte sezioni:

- la prima sezione illustra la Politica di Datalogic in materia di remunerazione dei componenti l'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- la seconda sezione - 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 cd. Regolamento Emittenti Consob - (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 con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate¹ (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla presente Relazione).

In allegato alla presente 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 dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4 del cd. Regolamento Emittenti Consob.

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 sulle Remunerazioni della Società.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (“**Codice di Autodisciplina**”), a cui Datalogic aderisce, il Consiglio di Amministrazione della Società è supportato nell’adozione di decisioni afferenti tematiche di remunerazione da un Comitato consiliare istituito al proprio interno (i.e. il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine – di seguito anche “**Comitato**”), avente funzioni propositive e consultive anche in materia di remunerazione².

Sin dalla sua istituzione, il Comitato risulta essere composto esclusivamente da Amministratori indipendenti e in particolare:

- Emanuela Bonadiman - Presidente in possesso di un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia di politiche retributive;
- Gianluca Cristofori - Componente in possesso di un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

La Politica sulle Remunerazioni della Società è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine e previo parere dell’organo di controllo. La sua attuazione è affidata all’Amministratore Delegato, con il supporto del responsabile della funzione “Risorse Umane” di Gruppo.

Come precedentemente ricordato, la Politica sulle Remunerazioni Datalogic definisce la struttura della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza sia con gli obiettivi strategici dell’azienda sia con il modello di *governance* definito dalla Società, tenuto anche conto delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e con l’obiettivo di promuovere l’allineamento degli interessi del *management* con la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio/lungo periodo.

In considerazione della valutazione di coerenza e adeguatezza complessiva espressa dal Comitato per la Remunerazione e per le Nomine sulle politiche attuate nel 2014, la Politica sulle Remunerazioni Datalogic per l’esercizio 2015 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell’esercizio precedente (2014), sia pur con alcune differenze riconducibili alle naturali

² Per l’analisi completa delle attribuzioni e delle modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, si rimanda al Regolamento del Comitato pubblicato sul sito internet www.datalogic.com.

evoluzioni delle politiche retributive di Gruppo e in coerenza con l'impostazione, ormai consolidata in Datalogic, di incentivare una più ampia platea di *manager* e dipendenti (cd. "*key value contributor*"), in maniera particolare coloro che svolgono attività di ricerca e sviluppo (Cfr. *infra*).

II. Politica sulle remunerazioni della Società – Principi generali.

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 a uno o più comitati consiliari. Tale remunerazione, in linea con le *best practices*, non è, comunque, legata ai risultati aziendali. Per maggiori dettagli, si rimanda all'allegato n. 1 alla presente Relazione.

Per quanto riguarda, invece, gli amministratori esecutivi³ e i dirigenti con responsabilità strategiche⁴, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*⁵, di natura anche non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le seguenti linee guida:

- 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;

³ Alla data della relazione, oltre al Presidente e Amministratore Delegato Ing. Romano Volta, sono amministratori esecutivi di Datalogic i Consiglieri:

- Valentina Volta, in quanto (i) Presidente del Consiglio di Amministrazione (con deleghe gestionali) della società controllata avente rilevanza strategica Datalogic ADC S.r.l.; (ii) Presidente e Amministratore Delegato della società controllata avente rilevanza strategica Datalogic Automation S.r.l.; (iii) Presidente e Amministratore Delegato della società controllata avente rilevanza strategica Datalogic IP TECH S.r.l.. Si fa, altresì, presente che la dott.ssa Valentina Volta ricopre ulteriori cariche societarie in altre società del gruppo Datalogic;
- il Consigliere Pietro Todescato, in ragione degli incarichi operativi ricoperti all'interno del gruppo Datalogic nella sua qualità di Chief Technology Officer. Si fa, altresì, presente che l'Ing. Todescato ricopre l'incarico di consigliere con delega al coordinamento tecnologico nella società controllata avente rilevanza strategica Datalogic IP TECH S.r.l., nonché ulteriori cariche societarie in altre società del gruppo Datalogic.

⁴ Alla Data della Relazione sono dirigenti con responsabilità strategiche del gruppo Datalogic:

- Valentina Volta;
- William Luther Parnell;
- Federica Lolli;
- Giovanni Sgalambro;
- Pietro Todescato;
- Sergio Borgheresi (a partire dal 1° gennaio 2015, a seguito della sua nomina quale Group Chief Financial Officer e Investor Relator del Gruppo Datalogic).

In proposito, si segnala che:

- il dott. Marco Rondelli è stato dirigente con responsabilità strategiche dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014;
- il dott. Jacopo Mazzolin è stato dirigente con responsabilità strategiche dal 1° gennaio al 30 novembre 2014;
- il dott. Gian Paolo Fedrigo è stato dirigente con responsabilità strategiche dal 1° gennaio al 30 giugno 2014.

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

- 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;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è collegata al raggiungimento di obiettivi di *performance* di medio-lungo periodo e, pertanto, differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento di inizio del periodo di riferimento dei citati obiettivi;

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. Per quanto riguarda il soggetto responsabile della funzione di *Internal Audit*, i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati.

III. Politica sulle Remunerazioni 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 è chiamata a determinare un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche. Nei limiti del dianzi citato ammontare globale massimo, il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale e sulla base delle raccomandazioni del Comitato per la Remunerazione e per 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 incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, 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, 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 per le Nomine;
- c) un compenso aggiuntivo fisso per la carica di Presidente e per la carica di Amministratore Delegato;
- d) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*) per l'Amministratore Delegato;
- e) una eventuale remunerazione variabile pluriennale regolata dal piano di incentivazione di lungo termine (Cfr. *infra*)⁶
- f) benefici non monetari (Cfr. *infra*) per l'Amministratore Delegato.⁷

IV. Politica sulle 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:

⁶ Alla data della presente relazione l'Amministratore Delegato non è destinatario di piano di incentivazione di lungo termine.

⁷ Alla data della presente relazione l'Amministratore Delegato non è destinatario di benefici non monetari.

- a) una retribuzione fissa in qualità di dirigente;
- b) un ulteriore eventuale emolumento fisso annuale per la carica ed eventuale Trattamento di fine mandato, qualora il dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo;
- c) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*);
- d) una retribuzione variabile pluriennale regolata dal piano di incentivazione di lungo termine (Cfr. *infra*);
- e) un'eventuale erogazione di *una tantum* a completamento di progetti speciali di particolare rilevanza per la Società o per il Gruppo;
- f) 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 sulle remunerazioni della Società - Piano di incentivazione annuale (*Management Incentive Program 2015*).

Per l'esercizio 2015, oltre al *Sales Incentive Plan* specifico per la forza vendita e al sistema degli incentivi per gli inventori, il Consiglio di Amministrazione della Società ha confermato l'adozione di uno schema annuale di incentivazione per il *management* denominato "*Management Incentive Program 2015*" (di seguito "Piano MIP 2015" o "MIP 2015"), che prevede omogeneità e, quindi, parità di trattamento tra le diverse divisioni strategiche del Gruppo Datalogic⁸, nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Tra i destinatari del Piano MIP 2015 rientrano, tra gli altri, come precedentemente indicato, anche i dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Il Piano MIP 2015 è basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali (cd. *company performance factor*), misurabili sui risultati delle tre divisioni, nonché sul raggiungimento di obiettivi di *performance* individuale (cd. *individual performance factor*), di natura (ove possibile) quantitativa, misurabili e connessi strettamente ai principali obiettivi e progetti in corso della funzione/divisione di appartenenza.

Il Piano MIP 2015 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, la Società ha confermato, per il 2015, il peso del cd. *company performance factor* rispetto a quello del cd. *individual performance factor*, allo scopo di consolidare 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

⁸ Si precisa che la struttura del Gruppo Datalogic al 31 dicembre 2014 si articola in quattro divisioni strategiche operanti in Europa, Nord America e America del Sud, Asia e Oceania. Trattasi, in particolare, delle divisioni ADC, Industrial Automation, Informatics e Business Development. Al vertice delle quattro divisioni strategiche figurano le seguenti società: interamente controllate, direttamente o indirettamente, da Datalogic S.p.A.: Datalogic ADC S.r.l.; Datalogic Automation S.r.l., Informatics Holdings, Inc. e Datalogic IP TECH S.r.l..

totale *bonus* erogabile per il *middle management e individual contributors* 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* target erogabile per il *middle management e individual contributors* 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.

Anche l'Amministratore Delegato, come detto, è destinatario del MIP 2015.

VI. Politica sulle Remunerazioni della Società – Piano di incentivazione a lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato, sentito il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, un sistema di incentivazione a lungo termine, caratterizzato da uno schema temporale *rolling*, allo scopo di fidelizzare e motivare i “*key value contributors*” (“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 Piano LTI 2013-2015 e nuovo Piano LTI 2015-2017

Il Piano *rolling* LTI 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 contributors*”);
- c) coinvolgere una più ampia platea di *managers* della Società e del Gruppo in accordo con la *best practice* del settore *High Tech* e, 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 contributors*” 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 a “*key value contributors*” del Gruppo Datalogic, con esclusione, alla data della presente Relazione 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 a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, o da un consigliere dallo stesso delegato - con il supporto del responsabile delle “Risorse Umane” di Gruppo - e su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Nomine per quanto attiene gli amministratori esecutivi della Società e gli amministratori investiti di particolari cariche, nonché i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione 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 possedano 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 diritto di percepire l'incentivo è collegato al permanere del rapporto esistente tra i beneficiari e Datalogic al momento della liquidazione dell'incentivo.

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.

Il Piano LTI 2015-2017

Viene confermata la volontà di procedere ad implementare il Piano LTI *rolling*, affiancando al Piano LTI 2013-2015, già approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, il Piano 2015-2017.

VII. Politica sulle Remunerazioni della Società – Incidenza delle componenti fisse e variabili nell’ambito della remunerazione complessiva.

Con riferimento all’incidenza delle varie componenti della remunerazione, di seguito, si riporta, in forma tabellare, la struttura del *compensation package* a *target* in caso di raggiungimento degli obiettivi annuali e degli obiettivi fissati dal LTMIP 2013-2015:

	<i>Performance target</i>
Componente fissa	63%
Componente variabile annuale	23%
Componente variabile di medio/lungo periodo	14%
	100%

VIII. Politica sulle Remunerazione della Società - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Alla data della presente relazione, la Società non ha adottato alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

IX. Politica sulle Remunerazioni della Società - 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 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.

X. Politica sulle Remunerazioni 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 (ivi compresi gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche), si precisa che è politica del Gruppo Datalogic non stipulare accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipato del rapporto ad iniziativa di Datalogic o del singolo.

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

Si precisa, inoltre, come (i) non siano intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulle Remunerazioni Datalogic; (ii) la Politica sulle Remunerazioni Datalogic 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 e di tutte le *core functions* 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.

Si precisa, infine che le informazioni richieste - nell'ambito della Sezione I - dalle lettere h) e k) dell'Allegato 3A – schema 7-bis del cd. Regolamento Emittenti Consob non sono

disponibili, poiché relative ad aspetti non previsti dalla Politica in materia di remunerazioni di Datalogic.

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.

Con riferimento ai componenti dell'organo amministrativo e di controllo, nonché ai dirigenti con responsabilità strategiche, si fa presente che, in linea con la Politica sulle Remunerazioni Datalogic (Sezione I – Paragrafo X), non esistono trattamenti (i.e. accordi) previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, nell'allegato n. 1⁹ e nell'allegato n. 2¹⁰ 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.

Nell'allegato n. 3¹¹ 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.

⁹ 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 Consob.

¹⁰ 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* del cd. Regolamento Emittenti Consob.

¹¹ 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 Consob.

Alla luce di quanto sopra esposto, qualora concordiate con la proposta del Consiglio di Amministrazione, Vi invitiamo ad esprimere il Vostro voto consultivo favorevole sulla parte della Relazione sulle Remunerazioni Datalogic di cui alla prima sezione.

Calderara di Reno (Bo), 1° Aprile 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente e Amministratore Delegato, Ing. Romano Volta

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.

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.

Allegato n. 3: Tabella con informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	100.000						100.000		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	271.000		200.000				471.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				396.000		200.000				596.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-				-		
(III) Totale				396.000		200.000				596.000		

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. Filippo Maria Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	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		

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					
Dott.ssa Valentina Volta	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	60.000		55.680				115.680		
	Dirigente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Non applicabile	90.000		23.200				113.200		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				115.000		23.200				138.200		
(II) Compensi da controllate e collegate				60.000		55.680				115.680		
(III) Totale				175.000		78.880				253.880		

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					
Pietro Todescato	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 20/03/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	16.667						16.667		
	Dirigente in società collegata	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Non applicabile	154.836		51.000		42.996		248.832		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	10.210		56.239				66.449		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.667		-		-	-	16.667		-
(II) Compensi da controllate e collegate				165.046		107.239		42.996		315.281		
(III) Totale				181.713		107.239		42.996		331.948		-

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					
Rag. Pier Paolo Caruso	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	25.000						25.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2015	10.000						10.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	10.000						10.000		
	Consigliere delegato in società controllate	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione Bilancio 2014	10.000						10.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000		-				25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000		-				30.000		
(III) Totale				55.000		-				55.000		

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					
Dott. Gianluca Cristofori	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
	Com. Controllo e Rischi (Presidente)	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014		25.000					25.000		
	Com. Remun. e Nomine (Membro)	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	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		

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					
Dott. Giovanni Tamburi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 17/03/2014	Approvazione bilancio 2014	5.278						5.278		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.278						5.278		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				5.278						5.278		

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					
Dr.ssa Emanuela Bonadiman	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014	25.000						25.000		
	Com. Remun. e Nomine (Presidente)	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014		25.000					25.000		
	Com. Controllo e Rischi (Membro)	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	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		

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	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione	Compensi variabili non		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di
						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)			430.956		408.751	-	50.921	-	890.628		12.284 (*)
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. (4 soggetti)			645.015		277.452	-	16.696	-	939.162		766.882 (*)
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti in società controllate (1 soggetto)			100.000		-	-	-	-	100.000		890.077 (*)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				660.015		277.452		16.696	-	954.162		766.882
(II) Compensi da controllate e collegate				530.956		408.751		50.921	-	990.628		902.361
(III) Totale				1.190.971		686.203		67.617	-	1.944.790		1.669.243

(*) di cui compensi fissi erogati al Dr. Marco Rondelli pari ad Euro 221.681 ed indennità di cessazione rapporto di lavoro pari ad Euro 766.882 e
di cui compensi fissi erogati al Dr. Gian Paolo Fedrigo pari ad Euro 162.500 ed indennità di cessazione rapporto di lavoro pari ad Euro 890.077

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. Enrico Cervellera	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014	26.000						26.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26.000						26.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				26.000						26.000		

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

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. Mario Stefano Luigi Ravaccia	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014	20.800						20.800		
										-		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				20.800						20.800		

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

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					
Dr.ssa. Francesca Muserra	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio 2014	20.800						20.800		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				20.800						20.800		

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

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)	(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 2014	55.680						
Dott.ssa Valentina Volta	Dirigente Datalogic S.p.A.	MIP 2014	23.200						
Ing. Romano Volta	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic S.p.A.	MIP 2014	200.000						
Ing. Pietro Todescato	Consigliere in società collegate	MIP 2014	56.239						
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società collegate								51.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (2 soggetti)	MIP 2014	89.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (2 soggetti)								188.452
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti e Consiglieri in società controllate (1 soggetto)								111.000
Dirigenti con responsabilità strategiche (6 Dirigenti)	Dirigenti e Consiglieri in società controllate (2 soggetti)	MIP 2014	297.751						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			312.200	-	-	-	-	-	188.452
(III) Compensi di controllate e collegate			409.670	-	-	-	-	-	162.000
(III) Totale			721.870	-	-	-	-	-	350.452

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Num. azioni possedute a fine 2013	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute a fine 2014
Dirigenti con responsabilità strategiche	-	Datalogic S.p.A.	47.787	N/A	N/A	21.209

