



DATALOGIC S.P.A.

**RELAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI
AZIONISTI**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL
D. LGS. N. 58 DEL 24 FEBBRAIO 1998**

www.datalogic.com

Signori Azionisti,

*L'Assemblea di Datalogic S.p.A. (di seguito "**Datalogic**" o la "**Società**") - convocata per il prossimo 30 aprile 2019 - sarà chiamata a deliberare in merito al punto n. 8 all'ordine del giorno: "Relazione sulla Remunerazione (I Sez.): politica in materia di remunerazione".*

*In particolare, il Consiglio di Amministrazione sottopone - ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 123-ter del TUF - al Vostro voto consultivo la prima sezione della presente Relazione sulla Remunerazione 2019 (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 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, trattenerne 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-quarter, 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 e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic (“**Politica**”), nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- **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 2018, 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 di amministrativo:

1. 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;
2. 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;
3. 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*;
4. 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 del rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020 deliberato 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 (componente indipendente e presidente, 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 Risorse Umane e 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 parere non 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 2019 - approvata, in data 29 marzo 2019 dal Comitato e dal Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2019, previo parere favorevole del Collegio Sindacale - è posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

In considerazione della valutazione di coerenza e adeguatezza complessiva espressa dal Comitato sulla Politica 2018, la Politica 2019 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell'esercizio 2018, sia pur con alcune differenze (di cui *infra*) riconducibili agli incentivi di medio-lungo termine e 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 practice*, 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 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

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

³Alla Data della Relazione sono dirigenti (dipendenti) con responsabilità strategiche del gruppo Datalogic la dott.ssa Valentina Volta e l'ing. Pietro Todescato. Il dott. Alessandro D'Aniello è stato dirigente con responsabilità strategiche fino alle sue dimissioni dalla Società in data 20 gennaio 2019.

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

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 i componenti del Comitato e un compenso aggiuntivo fisso per il Presidente 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 (vale a dire l'importo cumulato delle lett. a) e c) dianzi descritte), il compenso variabile annuale è pari al 32% e, comunque, non può essere superiore al 58% rispetto al medesimo compenso fisso;

- rispetto al compenso fisso (vale a dire l'importo cumulato delle lett. a) e c) dianzi descritte), il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 43% e, comunque, non può essere superiore al 57% 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:

<u>Presidente</u>	<u>Performance target</u>
Componente fissa	57%
Componente variabile annuale	18%
Componente variabile di medio/lungo periodo	25%
TOTALE	100%

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

- rispetto al compenso fisso (vale a dire l'importo cumulato delle lett. a) e d) dianzi descritte), il compenso variabile annuale è pari al 51% e, comunque, non può essere superiore al 93% rispetto al medesimo compenso fisso;
- rispetto al compenso fisso (vale a dire l'importo cumulato delle lett. a) e d) dianzi descritte), il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 30% e, comunque, non può essere superiore al 40% 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:

<u>Amministratore Delegato</u>	<u>Performance target</u>
Componente fissa	55%
Componente variabile annuale	28%
Componente variabile di medio/lungo periodo	17%
TOTALE	100%

Per completezza informativa, si segnala inoltre che, in considerazione dei risultati positivi derivanti dall'attuazione della nuova strategia aziendale nel corso dell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2019, su proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale ex art. 2389 del codice civile, ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato uno special bonus di Euro 200.000, il cui importo rientra nei limiti della remunerazione massima complessiva prevista dall'Assemblea dei Soci del 23 maggio 2018 per i componenti del Consiglio di Amministrazione.

IV. Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- a) una retribuzione fissa in qualità di dirigente/*executive* del Gruppo Datalogic;

- b) un ulteriore eventuale emolumento fisso annuale per la carica (e/o delega) - ed eventuale Trattamento di fine mandato - qualora il Dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo Datalogic;
- c) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*) o dal *Sales Incentive Plan*;
- d) un compenso variabile pluriennale regolato dal piano di incentivazione di medio-lungo termine (Cfr. *infra*);
- e) 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 48% e, comunque, non può essere superiore a circa il 72% rispetto alla medesima retribuzione fissa;
- il compenso variabile pluriennale “annualizzato” è mediamente pari a circa il 51% e, comunque, non può essere superiore a circa il 67% rispetto alla medesima retribuzione fissa.

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

<u>Dirigente</u>	<u>Performance target</u>
Componente fissa	50%
Componente variabile annuale	24%

Componente variabile di medio/lungo periodo	26%
TOTALE	100%

V. Remunerazione dei Dirigenti

In data 23 maggio 2018 l'Assemblea degli azionisti ha approvato il "Piano di Remunerazione 2018 - 2021" (il "**Piano**"), su proposta del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2018, con il parere favorevole del Comitato, 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.

Il Piano non è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'articolo 114-*bis*, comma 3 del TUF e dell'articolo 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto non è rivolto ad amministratori con deleghe o a dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle società da questa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

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. 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 in alcuni mercati internazionali. In particolare, con l'adozione del Piano, la Società intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- (i) rendere l'offerta retributiva coerente con le prassi di alcuni mercati internazionali

chiave, fra i quali il mercato nord americano;

- (ii) favorire la fidelizzazione di selezionate figure manageriali chiave, incentivando la loro permanenza nel Gruppo;
- (iii) istituire una componente di remunerazione articolata su un orizzonte temporale di medio-lungo termine e basata su Azioni, in linea con le best practices di mercato.

Il Piano prevede l'assegnazione per ciascun beneficiario di 1 (una) azione a titolo gratuito per ogni diritto attribuito, subordinatamente all'avveramento di condizioni di *performance* e di condizioni di maturazione temporale. Gli obiettivi che costituiscono le condizioni di *performance* sono misurati in relazione agli esercizi 2018, 2019 e 2020 per i beneficiari identificati quali destinatari del Piano entro il 30 giugno 2018 e in relazione agli esercizi 2019, 2020 e 2021 per i beneficiari identificati quali destinatari del Piano dopo tale data ed entro il 30 marzo 2019. Alla data della relazione la Società ha individuato complessivamente 5 beneficiari di cui:

- (i) con riferimento al periodo 2018 – 2020: 2 beneficiari;
- (ii) con riferimento al periodo 2019 – 2021: 3 beneficiari.

Si evidenzia che per quanto concerne i 2 beneficiari del Piano per il periodo 2018 – 2020 non si prevede nessuna assegnazione a loro favore non essendosi avverate le condizioni di *performance* indicate come obiettivi.

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. Piano di incentivazione annuale (Management Incentive Plan e Sales Incentive Plan 2019).

Con l'approvazione della Relazione finanziaria 2018, si è concluso il cd. *vesting period* del *Management Incentive Plan 2018* (“**MIP 2018**”) e del *Sales Incentive Plan 2018* (“**SIP 2018**”).

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato e sentito, per quanto di competenza, il parere del Collegio Sindacale, in data 19 marzo 2019 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 2018, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2018, pubblicata sul sito internet della Società www.datalogic.com.

Per l'esercizio 2019, 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 del Gruppo Datalogic appartenenti ai vari Settori⁵ (ad eccezione di Datalogic Group), denominato “*Sales Incentive Plan 2019*” (“**Piano SIP 2019**” o “**SIP 2019**”), basato – a seconda della mansione e del livello - su una percentuale dal 60% all' 80% sulla performance delle vendite e su una percentuale dal 20% al 40 % sul raggiungimento di obiettivi individuali.

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 2019*” (“**Piano MIP 2019**” o “**MIP 2019**”), che prevede omogeneità e, quindi, parità di trattamento tra i diversi Settori nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

⁵ I “Settori” del Gruppo Datalogic sono Datalogic Group, Datalogic Business, Informatics Holdings Inc. e Solution Net Systems Inc.

Il Piano MIP 2019 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* (*per il 40%*), *l'EBITDA* (*per il 40%*), e il *trade working capital before factoring* (*per il restante 20%*); viene inoltre applicato un (eventuale) meccanismo correttivo - o in diminuzione fino all' 80% o in crescita fino al 120% - dell'incentivo erogabile come *company performance factor* legato alla performance di un panel di competitors:

- in caso di mancato raggiungimento del livello minimo (*entry point*) definito per gli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2019 non sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2019 erogabile a *target*) alcun incentivo;
- in caso di raggiungimento del livello "*target*" degli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2019 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2019 erogabile a *target*) il 100% dell'incentivo, fermo restando l'(eventuale) effetto "deceleratore" o "acceleratore" legato alla performance del panel di competitors.
- in caso di superamento degli obiettivi "*target*" di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2019 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2019 erogabile a *target*) un incentivo maggiorato (rispetto al

100% dell'incentivo medesimo), fino a un livello massimo del 150% dell'incentivo, fermo restando l'(eventuale) effetto “deceleratore” o “acceleratore” della performance del panel dei competitors.

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. E' 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*. E' 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 2019 è dettagliatamente disciplinato dal rispettivo Regolamento.

L'(eventuale) erogazione dell'incentivo MIP 2019 avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio 2019 di Datalogic S.p.A..

Tra i destinatari del Piano MIP 2019 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.

VII. Piani di incentivazione a medio-lungo termine.

Con riferimento al triennio 2016-2018, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale - ha approvato in data 1 aprile 2016, in linea con il passato, un sistema di incentivazione, su base monetaria, a medio-lungo termine

(“**Piano LT MIP 2016-2018**”). Con l’approvazione della Relazione finanziaria 2018, si è concluso il cd. *vesting period* del Piano LT MIP 2016-2018.

Il Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato e sentito, per quanto di competenza, il parere del Collegio Sindacale, in data 19 marzo 2019 ha potuto riscontrare il mancato raggiungimento degli obiettivi posti alla base del *payout* del compenso variabile triennale, rilevando, dunque, il mancato avveramento delle condizioni per l’erogazione dell’incentivo. Per maggiori dettagli sugli obiettivi e caratteristiche del Piano LT MIP 2016-2018, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2018, pubblicata sul sito internet della Società www.datalogic.com.

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 subordinato all’approvazione dell’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*.

Nel caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea convocata per il 30 aprile 2019, a ciascun beneficiario sarà 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 che sarà assegnato ai beneficiari dipenderà 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 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 di 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 saranno ripartiti 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”*, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 30 aprile 2019 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.

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.

Per quanto occorrer possa si segnala che l'Assemblea convocata per il 30 aprile 2019 è chiamata ad approvare 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 danaro 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 è politica del Gruppo Datalogic non stipulare, di regola, 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 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 cadenza periodica e 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, nonché 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.

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 (L.T MIP) 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).

- Seconda parte -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, nell'allegato n. 1⁶ e nell'allegato n. 2⁷ 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. 3⁸ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ 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.

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

“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti delibera in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.”

Calderara di Reno (Bo), 4 aprile 2019

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Cav. 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, 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 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	600.000		86.000		1.321		687.321		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	21.667						21.667		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				621.667		86.000		1.321		708.988		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-				-		
(III) Totale *				621.667		86.000		1.321		708.988		

* 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 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	21.667						21.667		
	Membro Comitato Unico	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020		15.000					15.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.667	15.000					36.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				21.667	15.000					36.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	533.333		393.500				926.833		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	21.667						21.667		
	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	30.000						30.000		
	Dirigente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Non applicabile	130.404		-		7.192		137.596		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				685.404		393.500		7.192		1.086.096		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000		-				30.000		
(III) Totale				715.404		393.500		7.192		1.116.096		

(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. Pietro Todescato	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	21.667						21.667		
	Consigliere delegato in società controllata	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	30.000						30.000		
	Dirigente strategico in società controllata	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Non applicabile	345.209		279.246		71.662	-	696.117		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.667		-		-	-	21.667		-
(II) Compensi da controllate e collegate				375.209		279.246		71.662	-	726.117		-
(III) Totale				396.876		279.246		71.662	-	747.784		-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Prof.ssa Chiara Giovannucci Orlandi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 23/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	12.151						12.151		
	Comitato Unico (componente)	dal 23/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	-	9.113					9.113		
				-						-		
				-						-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.151	9.113	-				21.264		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-				-		
(III) Totale				12.151	9.113	-				21.264		

(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. Angelo Busani	Consigliere Datalogic S.p.A. (dimessosi dalla carica in data 9 agosto 2018)	dal 23/05/2018 al 09/08/2018	Non applicabile	3.818						3.818		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.818	-					3.818		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				3.818	-					3.818		

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dr.ssa Gaia Mazzalveri	Consigliere Datalogic S.p.A. (precedente mandato)	dal 01/01/2018 al 23/05/2018	Approvazione Bilancio 2017	8.333						8.333		
	Presidente Comitato Unico (precedente mandato)	dal 01/01/2018 al 23/05/2018	Approvazione Bilancio 2017		13.333					13.333		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.333	13.333					21.667		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				8.333	13.333					21.667		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dr. Luigi di Stefano	Consigliere Datalogic S.p.A. (precedente mandato)	dal 01/01/2018 al 23/05/2018	Approvazione Bilancio 2017	8.333						8.333		
	Membro Comitato Unico (precedente mandato)	dal 01/01/2018 al 23/05/2018	Approvazione Bilancio 2017		5.000					5.000		
	Contratto a progetto con società controllata	dal 01/01/2018 al 31/12/2018							28.000	28.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.333	5.000					13.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					28.000	28.000		
(III) Totale				8.333	5.000				28.000	41.333		

*compenso erogato per attività di consulenza nel corso dell'intero esercizio 2018

(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. Carlo Aversa	Consigliere Datalogic S.p.A. (precedente mandato)	dal 01/01/2018 al 23/05/2018	Approvazione Bilancio 2017	9.879						9.879		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.879	-					9.879		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale*				9.879	-					9.879		

* 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					
Prof.ssa Vera Negri	Consigliere Datalogic S.p.A. (a seguito di cooptazione avvenuta in data 9 agosto 2018)	dal 09/08/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	7.903						7.903		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.903	-					7.903		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale*				7.903	-					7.903		

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Prof. Angelo Manaresi	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 23/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	13.333						13.333		
	Presidente Comitato Unico	dal 23/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020		20.000					20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.333	20.000					33.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				13.333	20.000					33.333		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dr. Roberto Lancellotti	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 23/05/2018 al 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2020	13.333						13.333		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.333	-					13.333		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				13.333	-					13.333		

(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 a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
Dott. Salvatore Marco Fiorenza	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	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%

(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 a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott. Roberto Santagostino	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	20.800						20.800		
										-		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.800						20.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				20.800						20.800		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la	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	Indennità di fine carica o di cessazione del
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dr.ssa Elena Lancellotti	Sindaco effettivo Datalogic SpA	dal 01/01/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio 2018	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 ai Dirigenti con responsabilità strategiche

TOTALI RIEPILOGATIVI:

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 soggetto)	Dirigenti in Datalogic S.p.A. (1 soggetti)			272.790		-		5.576		278.366		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				272.790		-		5.576	-	278.366		-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-	-	-		-
(III) Totale				272.790		-		5.576	-	278.366		-

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)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	LTMIP 2016-2018	-	-		333.334		-	
		MIP 2018	193.500						
		Bonus straordinario 2018							200.000
ing. Romano Volta	Presidente di Datalogic S.p.A.	MIP 2018	86.000						
		LTMIP 2016-2018	-	-		400.000		-	
Ing. Pietro Todescato	Dirigente strategico in società controllata	LTMIP 2016-2018	-	-		240.000		-	
		MIP 2018	109.898						
		Bonus straordinario 2018							169.348
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 Dirigente)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (1 soggetto)	LTMIP 2016 -2018		-		110.000		-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			279.500	-	-	843.334	-	-	200.000
(III) Compensi di controllate e collegate			109.898	-	-	240.000	-	-	169.348
(III) Totale			389.398	-	-	1.083.334	-	-	369.348

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.