

INDICE

Lettera del Presidente Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine	3
PREMESSA	4
SEZIONE I	7
I. ESITO VOTAZIONE 2021 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
II. CORPORATE GOVERNANCE	7
III. PROCEDURA DI ADOZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI DATALOGIC	8
IV. PROCEDURA DEROGATORIA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	9
V. POLITICHE DI REMUNERAZIONE - FINALITA' E PRINCIPI GENERALI	10
VI. PRASSI DI MERCATO	12
VII. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	12
VIII. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	14
IX. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	14
X. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI	15
XI. PIANI DI INCENTIVAZIONE ANNUALE (MANAGEMENT INCENTIVE PLAN E SALES INCENTIVE PLAN)	16
XII. PIANI DI INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE	17
XIII. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	20
XIV. BENEFICI NON MONETARI	20
XV. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE, OCCASIONALE E NON RICORRENTE.....	20
XVI. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	21
XVII. ULTERIORI PRECISAZIONI.....	22
SEZIONE II	23
TABELLA 1: Compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione	27
TABELLA 1: Compensi corrisposti al Collegio Sindacale	31
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche	32
TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	33
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche	34
SCHEMA 7-TER – ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB.....	35

Lettera del Presidente Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine

Signori Azionisti,

la politica retributiva di Datalogic S.p.A. (“**Datalogic**” o la “**Società**”) tiene conto dei valori della Società, orientati all’attenzione alle persone, all’inclusione, alle pari opportunità, all’allineamento fra gli interessi degli azionisti e del management e alla necessità di attrarre, motivare e trattenere le migliori competenze professionali per ricoprire i ruoli manageriali più strategici, anche in periodi difficili quale l’attuale segnato dalla pandemia Covid-19.

Datalogic ha mantenuto le misure di gestione e controllo specifiche per mitigare il rischio Covid-19 in tutte le sedi e gli stabilimenti del Gruppo in relazione alle peculiarità di ciascun Paese.

In ottica di miglioramento continuo della trasparenza verso il mercato e gli stakeholder, nel redigere la presente politica abbiamo tenuto conto delle practice di mercato e dei feedback ricevuti dai diversi stakeholder nel corso del tempo.

L’Assemblea di Datalogic sarà chiamata a deliberare in merito al punto n. 8 all’ordine del giorno: “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti:

- approvazione della prima sezione (politica di remunerazione 2022); deliberazioni inerenti e conseguenti;
- voto non vincolante sulla seconda sezione (compensi dell’esercizio 2021); deliberazioni inerenti e conseguenti.”

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

- alla Vostra approvazione la prima sezione della presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito anche “**Relazione**”), che illustra la politica di Datalogic per l’esercizio 2022 in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del gruppo ad essa facente capo (di seguito, il “**Gruppo Datalogic**” o il “**Gruppo**”) e, fermo restando quanto previsto all’articolo 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo;
- al Vostro voto consultivo la seconda sezione della presente Relazione, che illustra per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i dirigenti con responsabilità strategiche (i) ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro; (ii) i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate e (iii) i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento.

PREMESSA

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

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

Finalità della Politica di Remunerazione - Collegamento con le Strategie e col Piano di Sostenibilità

La Politica di Remunerazione di Datalogic è volta:

- ad attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale;
- a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda;
- ad allineare l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo agli interessi del management, nonché; a promuovere la missione e i valori aziendali

	Finalità	Modalità di funzionamento	Componenti
Componente Fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	La remunerazione fissa è definita in modo da essere coerente con le caratteristiche, responsabilità ed eventuali deleghe associate al ruolo. La società monitora su base annua le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.	Presidente: Compenso come Presidente e per le deleghe attribuite. AD: Compenso come Amministratore Delegato e Retribuzione Annuale Lorda come Dirigenti. DIRS: Retribuzione Annuale Lorda definita in coerenza con il ruolo ricoperto e le aree di responsabilità.
Piani di Incentivazione Annuale	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali previsti dal Budget.	La corresponsione della remunerazione variabile annuale, identificata nel piano MIP (Management Incentive Plan) e SIP (Sales Incentive Plan), sono direttamente collegate al raggiungimento di obiettivi di performance, assegnati a ciascun beneficiario lo schema del piano in coerenza con il ruolo ricoperto.	Presidente e AD: legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nello schema MIP: 95% <i>Company Performance Factor</i> + 5% <i>Net Promoter Score</i> . DIRS: legata al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti nello schema MIP: 55% <i>Company Performance Factor</i> + 5% <i>Net Promoter Score</i> + 40% <i>Individual Performance Factor</i> .
Piani di Incentivazione Pluriennale	Intende promuovere la creazione di valore per gli Azionisti e il raggiungimento di risultati economici in linea con la strategia della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.	Piano di incentivazione 2022-2024, basato su azioni della Società.	Presidente, AD e DIRS: Piano 2022-2024, basato su azioni della Società: 35% Tasso annuo di crescita composto (CAGR) dei Ricavi Adjusted 2022-2024 + 35% EBITDA Margin Adjusted 2024 "Rettificato" + 25% Incidenza del Capitale Circolante Commerciale Netto Adjusted before factoring sui Ricavi Adjusted + 5% percentuale di dipendenti donne con ruoli dirigenziali e impiegatizi ("White Collar") nel Gruppo al 31 dicembre 2024.

Benefici non monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali.	Benefit prevalentemente assicurativi e assistenziali in linea con quelli definiti dal CCNL e dagli accordi integrativi aziendali per i Dirigenti (inclusi DIRS).	Previdenza complementare; Assistenza sanitaria integrativa; Coperture assicurative; Autovettura ad uso promiscuo; Piano Welfare.
------------------------------	---------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Allineamento con la strategia

	Drivers strategici	Integrazione ed espansione del business	Efficienza operativa e finanziari	Successo Sostenibile
Piani di Incentivazione Annuale	Ricavi <i>Adjusted</i>	•		
	EBITDA <i>Adjusted</i> %	•	•	
	Incidenza del Capitale Circolante Commerciale Netto <i>Adjusted</i> before factoring sui Ricavi <i>Adjusted</i>	•	•	
	<i>Net promoter Score</i>			•
Piani di Incentivazione Pluriennale	Tasso annuo di crescita composto (CAGR) dei Ricavi <i>Adjusted</i> 2022 – 2024	•		
	EBITDA Margin <i>Adjusted</i> 2024 “Rettificato”	•	•	
	Incidenza del Capitale Circolante Commerciale Netto <i>Adjusted</i> before factoring sui Ricavi <i>Adjusted</i>	•	•	
	Percentuale di dipendenti donne con ruoli dirigenziali e impiegatizi (“ <i>White Collar</i> ”) nel Gruppo al 31 dicembre 2024			•
	<i>Total Shareholder Return</i>	•	•	

<- CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER E GLI SHAREHOLDER ->

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

- **SEZIONE I:** illustra la politica di Datalogic in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione della Società, dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic e, fermo restando quanto previsto all’articolo 2402 c.c., dei componenti degli organi di controllo (“**Politica**” o “**Politica di Remunerazione**”), 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 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società o dalle società controllate o collegate (Cfr. allegato n. 1 e allegato n. 2 alla Relazione).

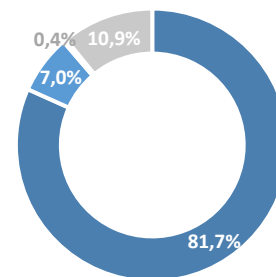
In allegato alla Relazione (Cfr. allegato n. 3) sono, inoltre, indicate le partecipazioni detenute nella Società - e nelle società da quest’ultima controllate - dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi e per gli effetti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

SEZIONE I

I. ESITO VOTAZIONE 2022 SULLA SEZIONE I – RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Datalogic valuta annualmente i risultati delle votazioni ricevute dall'assemblea degli azionisti della Società e le indicazioni fornite dai *proxy advisors*, in modo da garantire un continuo miglioramento della propria politica di remunerazione.

Nell'elaborazione della presente Relazione, Datalogic ha pertanto tenuto conto dei suggerimenti pervenuti ricercando una migliore rappresentazione delle informazioni ed un maggiore livello di trasparenza in relazione alle diverse componenti della Politica di Remunerazione.

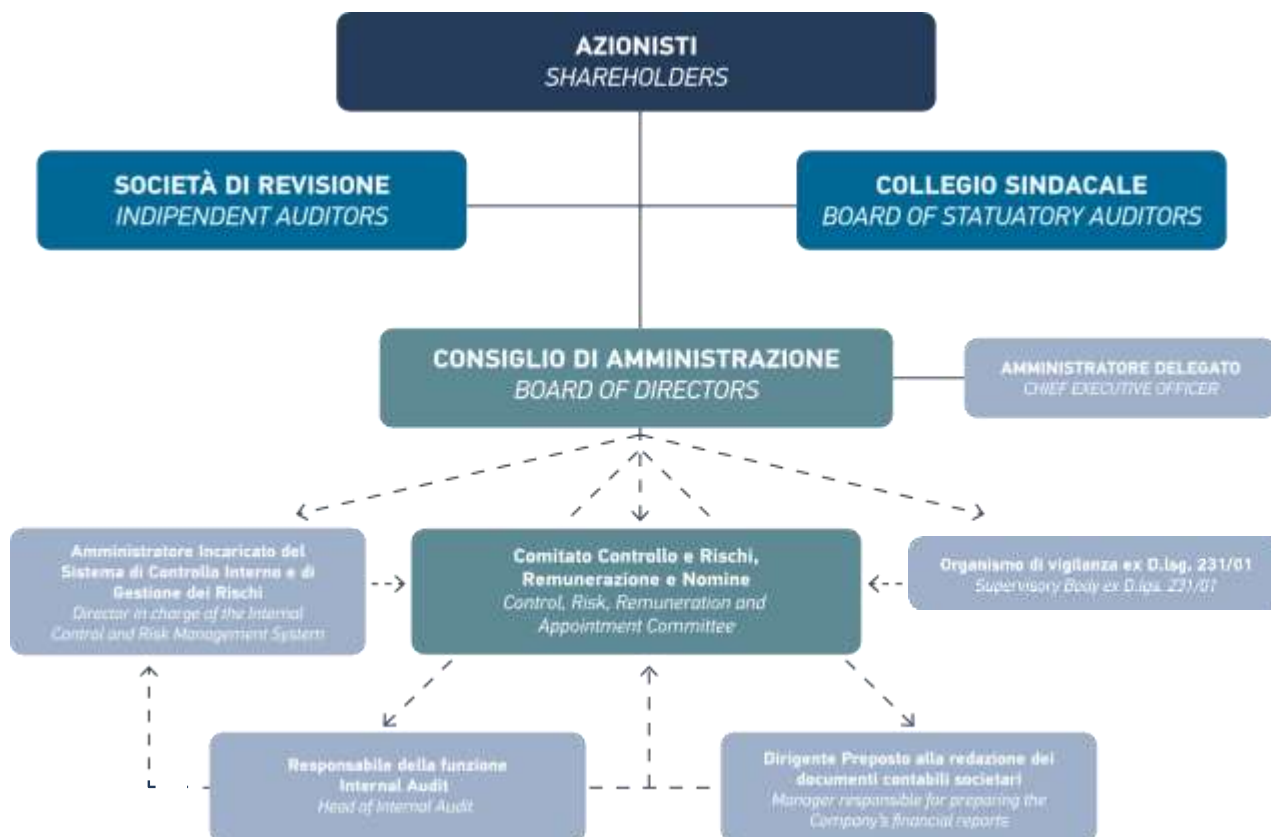


- Favorevoli 81,7%
- Contrari 7,0%
- Astenuti e non votanti 0,4%
- Assenti 10,9%

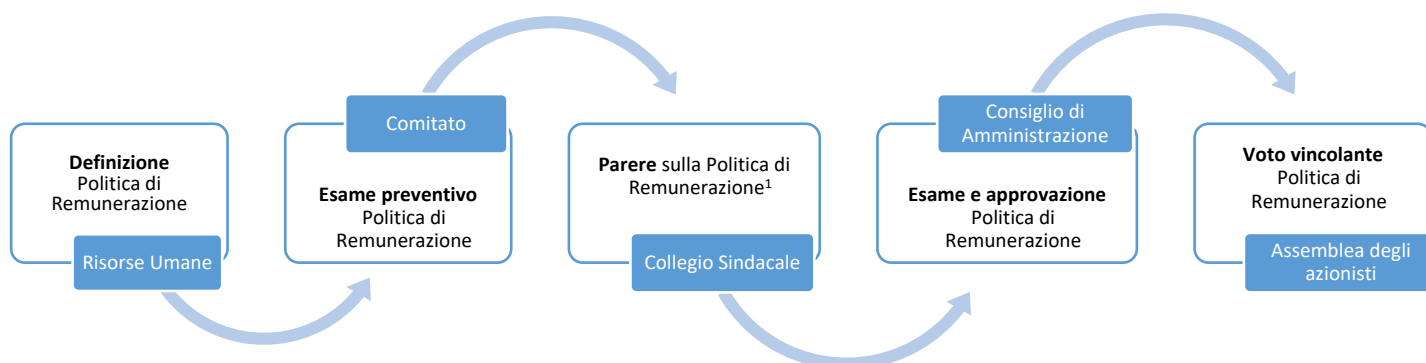
II. CORPORATE GOVERNANCE

Datalogic ha adottato un modello di corporate governance ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione e nell'informazione. Tali principi si realizzano anche attraverso un continuo processo di verifica della loro effettiva implementazione ed efficacia.

L'assetto di corporate governance adottato da Datalogic è rappresentato nel seguente grafico:



III. PROCEDURA DI ADOZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI DATALOGIC



¹ con riferimento agli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche, nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

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 29 aprile 2021, a seguito della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2021-2023 deliberata dall’Assemblea in pari data.

In linea con le previsioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato è composto da 3 Consiglieri indipendenti in particolare:

- Prof. Angelo Manaresi (Presidente del Comitato e componente indipendente, in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria);
- Prof.ssa Chiara Giovannucci Orlandi (componente indipendente);
- Prof.ssa Vera Negri Zamagni (componente indipendente);

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

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

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

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

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

La Politica 2022 - approvata, in data 29 marzo 2022 dal Comitato e in data 7 aprile 2022 dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale - è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

In considerazione della valutazione di coerenza e adeguatezza complessiva espressa dal Comitato sulla Politica 2021, la Politica 2022 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell'esercizio 2021, sia pur con alcune differenze (di cui *infra*) riconducibili alle naturali evoluzioni delle politiche retributive di Gruppo e in coerenza con il proposito, ormai consolidato, di incentivare una più ampia platea di *manager* e dipendenti (cd. "*key value contributor*") e, in particolare, coloro che svolgono attività di ricerca e sviluppo.

IV. PROCEDURA DEROGATORIA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, così come modificato con D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, così come modificato con delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020, Datalogic si riserva la possibilità di derogare temporaneamente, in presenza di circostanze eccezionali, alla propria politica in materia di remunerazione. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali, ad esempio, (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui

opera, che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *top management*.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato nella funzione di Comitato per le operazioni con parti correlate di minor rilevanza o, in caso di operazioni con parti correlate di maggior rilevanza, di un comitato appositamente costituito composto esclusivamente di almeno tre amministratori indipendenti non correlati, secondo le disposizioni previste nella procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società, reperibile sul sito internet della Società (www.datalogic.com), può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione nelle circostanze sopra individuate. Tali deroghe possono avere ad oggetto la modifica e/o la sostituzione degli obiettivi di *performance* e dei parametri quantitativi correlati ai piani di incentivazione annuale (Management Incentive Plan e Sales Incentive Plan) in favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente e dei dirigenti con responsabilità strategiche e/o degli importi erogabili in caso di raggiungimento degli obiettivi previsti da tali piani.

V. POLITICHE DI REMUNERAZIONE - FINALITA' E PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione di Datalogic proposta per l'anno 2022 e avente, quindi, durata annuale, conferma la propria finalità di *attraction* e *retention* delle persone dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all'interno del Gruppo, ispirandosi ai principi del codice etico della Società attinenti alla professionalità, alle competenze, al merito e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La Politica di Remunerazione di Datalogic è stabilita in conformità con il modello di governance del Gruppo e ha la finalità di assicurare uno stretto legame tra gli interessi del *management* e di tutti gli *stakeholder* aziendali.

La Politica di Remunerazione viene altresì definita in base alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e delle migliori prassi di mercato.

Per perseguire tali obiettivi, Datalogic adotta un sistema di remunerazione che prevede una struttura di remunerazione coerente rispetto alle migliori prassi di mercato, bilanciata tra componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, garantendo equità e sostenibilità nel lungo periodo.

Il piano strategico di Datalogic prevede una strategia di sviluppo fondata su due livelli: la Società persegue, da un lato, una politica di crescita tramite acquisizioni, dall'altro, una crescita organica, con un *focus* su innovazione e investimenti nei segmenti di mercati strategici.

Seguendo la strategia *customer-centric*, Datalogic affianca i Clienti in qualità di veri e propri partner verso le nuove sfide imposte da un mercato in continua evoluzione, nei quattro settori in cui il Gruppo opera: Retail, Manufacturing, Transportation & Logistics e Healthcare. Comprensione e allineamento alle aspettative dei Clienti sono driver fondamentali, declinati attraverso iniziative di miglioramento della *customer experience*, che Datalogic mette quotidianamente in atto.

Lo sviluppo di tecnologie innovative per rimanere al passo con i bisogni dei clienti del gruppo rimane la base per perseguire una posizione di leadership nel settore. E per Datalogic innovazione significa anche attenzione al futuro, come illustrato anche nella dichiarazione di carattere non finanziario della Società, reperibile sul sito internet della Società (www.datalogic.com) definendo come prioritari per Datalogic e per i suoi *stakeholder*:



l'Obiettivo 3 dell'Agenda 2030: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età;



l'Obiettivo 4 dell'Agenda 2030: Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti;



l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030: Raggiungere l'uguaglianza di genere;



l'Obiettivo 8 dell'Agenda 2030: Lavoro dignitoso e crescita economica;



l'Obiettivo 9 dell'Agenda 2030: Costruire infrastrutture tecnologiche resilienti e promuovere l'innovazione equa, responsabile e sostenibile;



l'Obiettivo 13 dell'Agenda 2030: Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico;



l'Obiettivo 17 dell'Agenda 2030: Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile.

Per quanto riguarda gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) della Società, la Politica di Remunerazione 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 *practice* di mercato, tale remunerazione non è legata ai risultati aziendali.

Per quanto concerne, invece, gli amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche¹ e i dirigenti con responsabilità strategiche², una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*³, 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 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.

La Politica si compone altresì di strumenti e logiche, applicati a tutta la popolazione aziendale, volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate di qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia

¹ Alla data della Relazione, sono consiglieri con deleghe il Presidente della Società cav. ing. Romano Volta e l'Amministratore Delegato dott.ssa Valentina Volta.

² Alla data della Relazione, sono dirigenti con responsabilità strategiche del gruppo Datalogic la dott.ssa Valentina Volta, l'ing. Pietro Todescato e il dott. Alessandro D'Aniello.

³ Ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

di crescita del Gruppo e al rafforzamento degli interessi a lungo termine del Gruppo. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività sul mercato.

Sono state infatti attivate numerose iniziative volte a garantire alla popolazione aziendale un *Total Reward* in linea con le prassi di mercato e in grado di attrarre, trattenere e motivare le migliori risorse, assicurare la costante formazione dei dipendenti, nonché volte a salvaguardare la salute e la sicurezza degli stessi quali ad esempio:

- i. Benefit e iniziative a supporto di dipendenti (rimborsi per rete degli asili nido, coperture assicurative sanitarie, polizze vita e infortuni, coperture previdenziali);
- ii. Piani di Welfare per i dipendenti e per le loro famiglie, come leva per accrescere la fiducia e l'engagement;
- iii. Percorsi formativi mirati alle diverse fasi di sviluppo del percorso di carriera, consentendo di accrescere e mantenere aggiornato il livello di competenze;
- iv. Iniziative di *smart working* e sicurezza sanitaria, anche in considerazione del contesto legato alla diffusione del virus COVID-19. Inoltre, Datalogic ha aderito all'iniziativa di Confindustria Emilia rivolta all'allestimento di un hub vaccinale interaziendale. L'azienda ha messo a disposizione gratuitamente sia i vaccini che test per rilevazione SARS-CoV-2.

VI. PRASSI DI MERCATO

Datalogic monitora costantemente le prassi di mercato, attraverso la partecipazione a indagini retributive specifiche con l'ausilio di consulenti esperti in materia.

VII. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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, l'Assemblea degli Azionisti, determina il compenso globale massimo assegnabile alla totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche. L'Assemblea degli azionisti della Società in data 29 aprile 2021 ha deliberato di attribuire un compenso globale massimo assegnabile alla totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 2.500.000,00. L'Assemblea degli azionisti della Società convocata per il 29 aprile 2022 sarà chiamata a deliberare, tra l'altro, in merito al compenso massimo assegnabile alla totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione per la frazione di esercizio sociale corrente e per la frazione dell'esercizio 2022 fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2022.

Alla data della Relazione, la remunerazione degli amministratori della Società si struttura nel seguente modo:

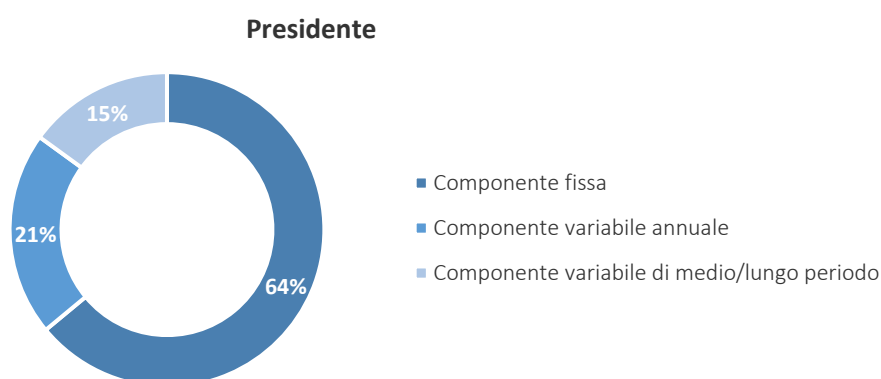
- a) un compenso base fisso annuale per ciascun amministratore in ragione della carica **pari a Euro 20.000,00**;
- b) un compenso aggiuntivo fisso annuale per il Presidente del Comitato **pari Euro 30.000,00** e un compenso aggiuntivo fisso annuale per i componenti del Comitato **pari a Euro 15.000,00**;
- c) un compenso aggiuntivo fisso annuale per il Presidente del Consiglio di Amministrazione **pari a Euro 600.000,00**, di cui Euro 100.000,00 per la carica di Presidente e Euro 500.000,00 per le deleghe attribuite dal Consiglio;

- d) un compenso aggiuntivo fisso annuale per l'Amministratore Delegato **pari a Euro 700.000,00**;
- e) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*) per l'Amministratore Delegato e per il Presidente rispettivamente **pari a Euro 450.000,00 e Euro 200.000,00**;
- f) un compenso variabile pluriennale per l'Amministratore Delegato e per il Presidente, regolato dal piano di incentivazione di medio-lungo termine (Cfr. *infra*);
- g) benefici non monetari (vedi *infra*) per l'Amministratore Delegato e per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

- rispetto al compenso fisso il compenso variabile annuale è pari al 32% e, comunque, non può essere superiore al 48% rispetto al medesimo compenso fisso;
- rispetto al compenso fisso il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 24% e, comunque, non può essere superiore al 29% rispetto al medesimo compenso fisso.

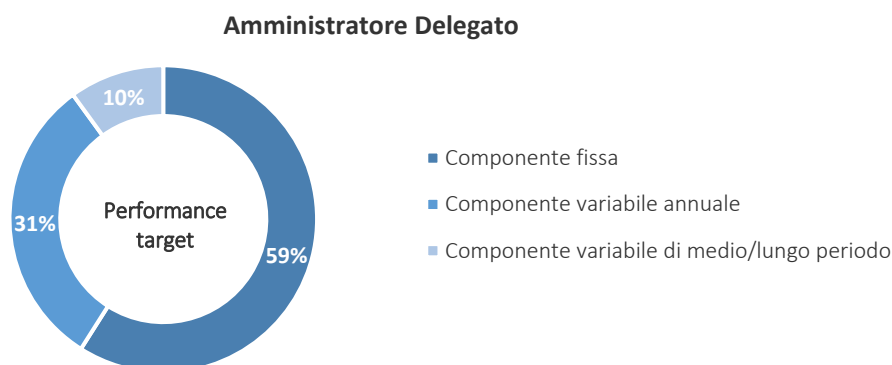
Pertanto, con riferimento alla cd. *annual total compensation* (dunque, annualizzando il compenso variabile pluriennale), si avrà, a *target*, la seguente incidenza (i.e. peso) della componente fissa e variabile:



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

- rispetto al compenso fisso il compenso variabile annuale è pari al 51% e, comunque, non può essere superiore al 76% rispetto al medesimo compenso fisso;
- rispetto al compenso fisso il compenso variabile pluriennale "annualizzato" è pari al 17% e, comunque, non può essere superiore al 20% 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:



Ferme restando le competenze dell'Assemblea, che stabilisce i compensi spettanti agli Amministratori e ai componenti il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione dopo l'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio 2021 sarà chiamato, acquisito il parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato, a stabilire il compenso degli amministratori che rivestono particolari cariche ex art. 2389, comma 3, cod. civ.

VIII. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso del Collegio Sindacale è stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società. In data 30 aprile 2019, l'Assemblea degli azionisti della Società ha deliberato di attribuire ai componenti del Collegio Sindacale i seguenti compensi:

		Compenso
COLLEGIO SINDACALE	PRESIDENTE	EUR 25.000
	SINDACI	EUR 20.000

Il Collegio Sindacale resterà in carica fino alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2021, da parte dell'Assemblea che si terrà il 29 aprile 2022.

IX. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti 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 per la delega - ed eventuale Trattamento di fine mandato - qualora il Dirigente con responsabilità strategiche ricopra anche la carica di amministratore in società del Gruppo Datalogic;
- c) un compenso variabile annuale regolato dal *Management Incentive Program* (Cfr. *infra*);
- 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 45% e, comunque, non può essere superiore a circa il 58% rispetto alla medesima retribuzione fissa;
- il compenso variabile pluriennale “annualizzato” è mediamente pari a circa il 30% e, comunque, non può essere superiore a circa il 37% rispetto alla medesima retribuzione fissa.

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

Dirigenti con responsabilità strategiche



X. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI

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

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

Alla data della Relazione la Società ha individuato 1 beneficiario con riferimento al periodo 2019-2021 e, con riferimento all’esercizio 2021, si segnala il parziale raggiungimento dei target assegnati da parte del beneficiario.

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

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

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

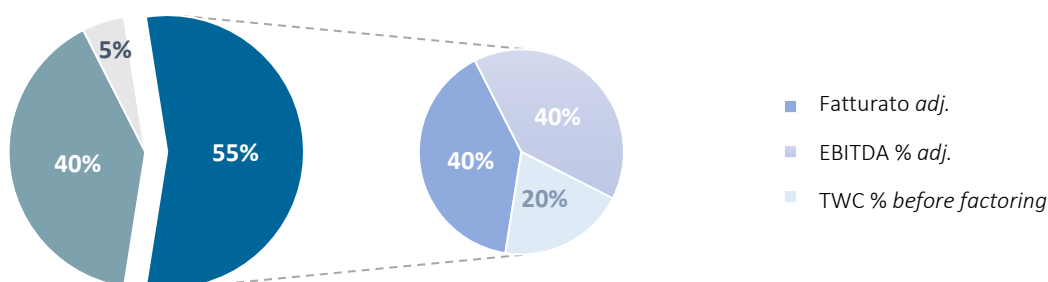
Per l'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha confermato l'adozione di uno schema di incentivazione annuale dedicato esclusivamente al personale di vendita e/o di supporto alle vendite, denominato "Sales Incentive Plan 2022" ("Piano SIP 2022" o "SIP 2022"), basato - a seconda della mansione e del livello - su una percentuale dal 55% al 65% sulla performance delle vendite, su una percentuale dal 40% al 30% sul raggiungimento di obiettivi individuali, e 5% legato alla soddisfazione della clientela.

Per il personale non legato alle vendite, il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale – ha confermato l'adozione di uno schema di incentivazione annuale per il *management* del Gruppo Datalogic denominato "Management Incentive Plan 2022" ("Piano MIP 2022" o "MIP 2022"), che prevede omogeneità e, quindi, parità di trattamento tra i diversi Settori.

Il Piano MIP 2022 è basato sul raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendali (cd. *company performance factor* (CPF) – 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.

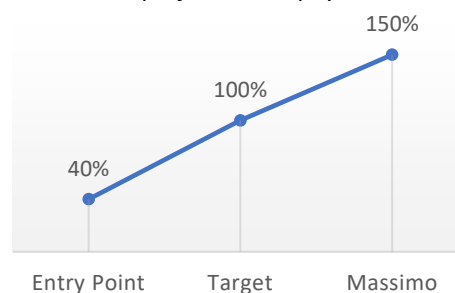
Gli obiettivi di *performance* aziendale, il cui peso sul totale bonus erogabile è pari al 55%, sono misurati su parametri economico-finanziari quali l'ammontare del *fatturato adjusted* (per il 40%), l'*EBITDA adjusted %* (per il 40%), e il *Trade Working Capital before factoring* (per il restante 20%):

Parametri di Performance Aziendale



- in caso di mancato raggiungimento del livello minimo (*entry point*) definito per gli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2022 non sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2022 erogabile a *target*) alcun incentivo;
- in caso di raggiungimento del livello "target" degli obiettivi di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2022 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2022 erogabile a *target*) il 100% dell'incentivo.

Curva performance/payout



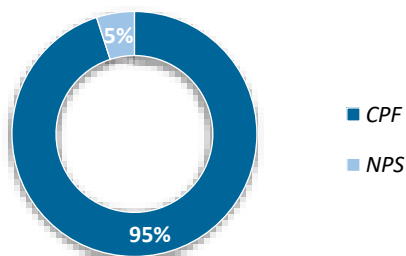
- in caso di superamento degli obiettivi “*target*” di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2022 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2022 erogabile a *target*) un incentivo maggiorato (rispetto al 100% dell’incentivo medesimo), fino a un livello massimo del 150% dell’incentivo.

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 (NPS)*. Sono definiti un *entry point* e un *target* relativi al raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione della clientela (payout pari al 100%).

Gli obiettivi di performance *individuali*, il cui peso sul totale bonus erogabile è pari al 40%, sono basati sul metodo SMART, secondo cui gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili (entro l’anno) e realistici. È definita una soglia massima (*cap*) relativa al raggiungimento degli obiettivi individuali (tale *cap* è pari al 100%).

Il funzionamento del MIP 2022 è dettagliatamente disciplinato dal rispettivo Regolamento. L’(eventuale) erogazione dell’incentivo MIP 2022 avverrà a seguito dell’approvazione del bilancio di esercizio 2022 di Datalogic.

Tra i destinatari del Piano MIP 2022 rientrano, tra gli altri, come precedentemente indicato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l’Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic. Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l’Amministratore Delegato tale Piano si basa esclusivamente sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali (cd. *company performance factor*) sopra descritti:



XII. PIANI DI INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE

Con riferimento al triennio 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale - ha approvato in data 19 marzo 2019 un nuovo sistema di incentivazione a medio-lungo termine (“Piano di performance shares 2019-2021”), differente dai precedenti piani di remunerazione perché su base azionaria e non più su base monetaria. Il Piano, che è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-bis, terzo comma, del TUF e dell’articolo 84-bis, secondo comma, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, tra l’altro, ad amministratori esecutivi e a dirigenti con responsabilità strategiche della Società, è stato approvato dall’Assemblea degli azionisti, convocata il 30 aprile 2019. In data 14 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato, ha approvato il Regolamento del Piano. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato in data 9 marzo 2021 di apportare alcune modifiche agli obiettivi di performance del piano (quale, il passaggio dal CAGR 2019-2021 all’obiettivo della crescita dei ricavi tra l’esercizio 2020 e il 2021), al fine di mantenere la capacità incentivante dal piano, tenuto conto che gli effetti inattesi e eccezionali della pandemia da Covid-19 avrebbero reso impossibile considerare i precedenti obiettivi come raggiungibili.

Con l’approvazione della Relazione finanziaria 2021, si concluderà il cd. *vesting period* del Piano di performance

shares 2019-2021. In data 7 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo Rischi Remunerazione e Nomine ha approvato il raggiungimento dei target posti alla base del PSP 19-21 prevedendo l'attribuzione delle azioni per 71 beneficiari, in proporzione ai risultati conseguiti (achievement 86%), indicativamente entro il mese di giugno 2022.

Per maggiori dettagli sul "*Piano di performance shares 2019 – 2021*" così come modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2021, si fa rinvio al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società (<https://www.datalogic.com/ita/azienda/corporate-governance/remunerazione-irp-11546.html>) nonché alla relazione illustrativa pubblicata sul sito internet della società nella sezione *corporate governance*.

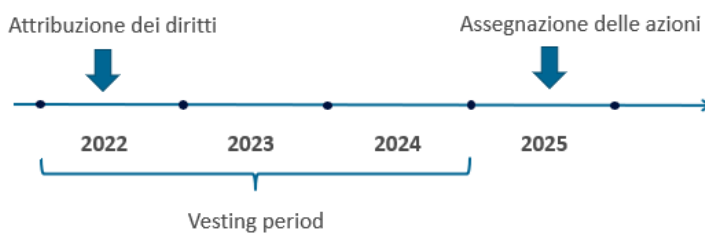
Con riferimento al triennio 2022-2024, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale - ha approvato in data 10 marzo 2022 un nuovo sistema di incentivazione a medio-lungo termine ("**Piano di performance shares 2022-2024**"), su base azionaria. 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 29 aprile 2022.

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 Corporate Governance, il cui art. 5 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, e dipendenti incaricati di ricoprire posizioni chiave) nel corso del 2022 o, anche successivamente, per i dirigenti con responsabilità strategiche, dirigenti o dipendenti assunti o incaricati di ricoprire posizioni chiave dopo il 2022 o comunque chiamati a sostituire i precedenti beneficiari in corso di piano. Al termine di un "vesting period" triennale, nel corso del 2025 (i.e. successivamente all'approvazione del bilancio di Datalogic al 31 dicembre 2024), si procederà, ai termini e alle condizioni previste dal regolamento, all'assegnazione delle azioni, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance.



A ciascun beneficiario viene assegnata una (1) azione della Società a titolo gratuito per ogni Diritto attribuito, a condizione che siano raggiunti gli obiettivi di *performance*. Gli obiettivi di *performance* oggetto del Piano sono rappresentati da: (i) “Tasso annuo di crescita composto (CAGR) dei Ricavi Adjusted 2022 - 2024”, con un peso ponderato del 35%, (ii) “EBITDA Margin Adjusted 2024 “Rettificato””, con un peso ponderato del 35%; (iii) l’“Incidenza del Capitale Circolante Commerciale Netto Adjusted before factoring sui Ricavi Adjusted”, con un peso ponderato del 25% e (iv) e la percentuale di dipendenti donne con ruoli dirigenziali e impiegatizi (“White Collar”) nel Gruppo al 31 dicembre 2024; come definito nel documento informativo pubblicato nella sezione corporate governance del sito internet di Datalogic.

A seguito della misurazione degli Obiettivi di Performance, il numero di Azioni da assegnare a ciascun beneficiario potrà essere corretto in funzione del Total Shareholder Return (TSR) che agirà come moltiplicatore o demoltiplicatore del numero di Azioni oggetto di Assegnazione per una percentuale $\pm 10\%$ in funzione dell’andamento del TSR di Datalogic rispetto ai due seguenti gruppi di riferimento: aziende dell’indice “FTSE Italia Star” e *Peers Panel*.

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 2022 – 2024, saranno determinate come segue:

- (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) *Target*: rappresenta il livello Target di ciascuno degli obiettivi di performance, al raggiungimento del quale verrà attribuito il 100% delle azioni assegnate.
- (3) *Max*: rappresenta il livello massimo di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di performance al raggiungimento del quale verrà attribuito il 110% 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 2024.

Ai fini dell’attribuzione dei Diritti, i beneficiari sono stati suddivisi nelle 3 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*;

Non è previsto un obbligo di mantenimento, per un certo periodo di tempo, delle azioni attribuite ai beneficiari

del *Piano di performance shares 2022 – 2024*” 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 2022 – 2024”*, si fa rinvio al documento informativo redatto ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e dell’articolo 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società nonché alla relazione illustrativa pubblicata sul sito internet della società nella sezione *corporate governance* relativa all’assemblea 2022.

XIII. PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Alla data della Relazione, si segnala che l’Assemblea convocata per il 29 aprile 2022 è chiamata ad approvare il *“Piano di performance shares 2022 – 2024”*. 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 2022 – 2024 si fa rinvio alla par. XII della presente relazione.

XIV. BENEFICI NON MONETARI

La Società consente l’accesso, in una logica di *Total Reward* 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 le *practice* 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.

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

In via occasionale 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 o dipendenti che ricoprono posizioni chiave somme di denaro a vario titolo, tra cui *una tantum*, *entry bonus* o *retention bonus* pluriennali, 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.

XVI. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

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

Ad eccezione di quanto sopra, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato, si fa presente che la revoca dalla carica di AD senza giusta causa, avvenuta prima della naturale scadenza della medesima carica, darà diritto, come previsto dall'accordo sottoscritto per la durata del mandato (*i.e.* fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2023), a un'indennità non riducibile pari a 3 annualità di compenso per la carica di Amministratore Delegato, salvo maggior danno, nonché in relazione al rapporto di lavoro dirigenziale, l'indennità di mancato preavviso e la c.d. indennità supplementare nella misura massima prevista dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali. Inoltre, è previsto a favore dell'Amministratore Delegato un Trattamento di Fine Mandato pari al 10% degli importi complessivamente corrisposti in ragione di ciascuna delle cariche. Ai sensi del suddetto accordo, l'Amministratore Delegato è altresì soggetto ad un patto di non concorrenza della durata di 18 mesi dalla data di cessazione del mandato di amministratore della società con un corrispettivo pari al 50% del compenso per la carica di Amministratore Delegato per la durata del patto.

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 di lavoro a tempo indeterminato 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 comprensiva dell'eventuale preavviso, intendendosi per mensilità 1/12 di quanto corrisposto a titolo di retribuzione base nel corso dell'anno solare precedente la fine del rapporto di lavoro del Dirigente con responsabilità strategiche per l'attività resa al Gruppo Datalogic in qualità di *executive*;
- la citata indennità è corrisposta a fronte dell'impegno di non concorrenza del Dirigente con responsabilità strategiche per il periodo di 12 mesi;
- l'assegnazione dell'indennità non è legata a criteri di *performance*;
- la cessazione del rapporto antecedentemente all'(eventuale) *payout* dell'incentivo variabile annuale (MIP) e/o di medio-lungo periodo (Piano di performance shares) determina il mancato pagamento dell'incentivo medesimo, come previsto dai rispettivi regolamenti;

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

Con riferimento ad entrambi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, in caso di cessazione del

rapporto prima della data di assegnazione o comunque prima della consegna delle azioni a seguito del periodo di *vesting*, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente i diritti attribuiti e l'assegnazione sarà immediatamente annullata e priva di ogni effetto, eccetto in caso di morte o invalidità permanente; in tal caso sarà mantenuto il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata del numero di Azioni spettanti, in base all'insindacabile valutazione degli organi competenti sulla base del raggiungimento degli Obiettivi di Performance. Resta inteso che la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

XVII. ULTERIORI PRECISAZIONI

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 Euronext STAR di Borsa (cui Datalogic appartiene).

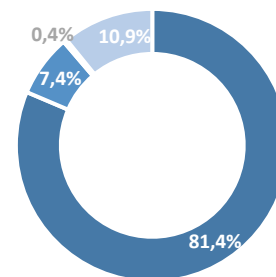
SEZIONE II

- Prima parte -

ESITI DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 ha espresso un voto favorevole sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti pubblicata nel 2021. Il grafico di seguito illustra l'esito di voto consultivo.

Le considerazioni emerse nel contesto dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021 sono state prese in considerazione al fine di individuare potenziali aree di miglioramento nella Politica di Remunerazione per il 2022.



- Favorevoli 81,4%
- Contrari 7,4%
- Astenuti e non votanti 0,4%
- Assenti 10,9%

VARIAZIONE ANNUALE DEI COMPENSI TOTALI CORRISPOSTI E DELLA PERFORMANCE SOCIETARIA

CARICA	NOMINATIVO	Δ 2021-2020	Δ 2020-2019
PRESIDENTE	Romano Volta	28,9%	1,6%
CEO	Valentina Volta	62,3%	-16,8%
CONSIGLIERE ESECUTIVO/DIRS	Pietro Todescato	23,1%	-2,9%
DIRS	Un dirigente	-19,8%	n/a
AMMINISTRATORI		0,0%	0,0%
MEDIA DIPENDENTI ITALIA ¹		8,2%	1,1%
PERFORMANCE AZIENDALE ²		47,0%	-36,7%

¹ Retribuzione media fissa e variabile dei dipendenti in Italia *full time* del Gruppo che hanno lavorato per l'intero esercizio, con esclusione dei dipendenti che ricoprono altresì il ruolo di amministratore della Società o di DIRS.

² Crescita dell'*Adjusted EBITDA: Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*, tale indicatore è definito come Utile/Perdita del periodo al lordo degli ammortamenti di immobilizzazioni materiali ed immateriali, dei costi/ricavi non ricorrenti, degli oneri e proventi finanziari e delle imposte sul reddito *calcolato prima dei costi non ricorrenti*.

Si ricorda che nel corso dell'anno 2020 fino a maggio 2021, a fronte della situazione emergenziale determinata dalla pandemia di Covid-19 e del suo importante impatto anche e soprattutto sotto il profilo economico, che ha riguardato anche il Gruppo Datalogic, l'Amministratore Delegato di Datalogic ha temporaneamente rinunciato al 50% dei suoi compensi fissi e variabili.

PROPORZIONE TRA COMPENSI PERCEPITI DI NATURA FISSA E VARIABILE

CARICA	NOMINATIVO	Fisso % / Variabile %
PRESIDENTE	Romano Volta	76% / 24%
CEO	Valentina Volta	67% / 33%
CONSIGLIERE ESECUTIVO/DIRS	Pietro Todescato	69% / 31%
DIRS		68% / 32%
AMMINISTRATORI		100% / 0%

Si rimanda alla Sezione I della presente Relazione e alle tabelle allegate 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 per l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile.

KPI e livello di performance PSP 2019-2021				
Tipologia Performance	KPI PSP 19-21	Livello conseguimento		
		Minimo	Target	Massimo
Obiettivi di Performance	Incremento Ricavi Adjusted 2020-2021	◆		
	EBITDA Margin Adjusted 2021	◆		
	Capitale circolante commerciale netto Adjusted su Ricavi 2021	◆		
Moltiplicatore/Demoltiplicatore	TSR	◆		

KPI e livello di performance MIP 2021: Amministratore Delegato e Presidente				
Tipologia Performance	KPI MIP 2021	Livello conseguimento		
		Minimo	Target	Massimo
Aziendale - Economico Finanziaria 85%	Fatturato <i>adj.</i>	◆		
	EBITDA % <i>adjusted</i>	◆		
	TWC % <i>before factoring</i>	◆		
DLvsMkt 10%	<i>Organic Growth vs.Competitors</i>	◆		
Soddisfazione Clienti 5%	<i>Net Promoter Score</i>	◆		

KPI e livello di performance MIP 2021: DIRS				
Tipologia Performance	KPI MIP 2021	Livello conseguimento		
		Minimo	Target	Massimo
Aziendale - Economico Finanziaria 55%	Fatturato <i>adj.</i>			◆
	EBITDA % <i>adjusted</i>			◆
	TWC % <i>before factoring</i>	◆		
DLvsMkt 10%	<i>Organic Growth vs.Competitors</i>		◆	
Soddisfazione Clienti 5%	<i>Net Promoter Score</i>	◆		
Individuale 30%	Obiettivi individuali		◆	

- [Seconda parte](#) -

Con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, nell'allegato n. 1⁴ e nell'allegato n. 2⁵ 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. 3⁶ alla presente Relazione è, invece, riportata l'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dai Dirigenti con responsabilità strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

Alla luce di quanto sopra esposto, i Signori Azionisti sono invitati ad assumere le seguenti deliberazioni:

PRIMA VOTAZIONE

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Datalogic S.p.A., esaminata la “Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti”, predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari

delibera

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

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

SECONDA VOTAZIONE

“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Datalogic S.p.A., esaminata la “Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti”, predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e regolamentari

delibera

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

Calderara di Reno (Bo), 7 aprile 2022

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 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	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dott. Salvatore Marco Fiorenza	Presidente del collegio sindacale	dal 01/01/2021 al 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	26.000						26.000		
Dott. Roberto Santagostino	Sindaco effettivo Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2021 al 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.800						20.800		
Dr.ssa Elena Lancellotti	Sindaco effettivo Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2021 al 31/12/2021	Approvazione bilancio 2021	20.800						20.800		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.600						67.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				67.600						67.600		

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

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigente in Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2021 al 31/12/2021	fino al 15/03/2022	416.154		191.395	8.073		615.622	0	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				416.154		191.395	8.073		615.622	0	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				416.154		191.395	8.073		615.622	0	

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

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	PSP 2019-2021									34.400	382.176	160.834
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	PSP 2019-2021									34.400	382.176	160.834
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società controllata - USA	PSP 2019-2021									25.800	286.632	120.625
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												1.050.983	442.292
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale												1.050.983	442.292

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

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	MIP 2021	194.610						
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	MIP 2021	365.894						
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società controllata - USA	MIP 2021	178.964						
Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigente in Datalogic S.p.A.	MIP 2021	191.395						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			751.899						
(II) Compensi da controllate e collegate			178.964						
(III) Totale			930.864						

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.