



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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 aprile 2018

Signori Azionisti,

L'Assemblea di Datalogic S.p.A. (di seguito "**Datalogic**" o la "**Società**") - convocata per il prossimo 23 maggio 2018 - sarà chiamata a deliberare in merito al punto n. 6 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 2018 (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, trattenere e motivare - persone dotate di quelle qualità personali e professionali considerate indispensabili per gestire con successo l'attività d'impresa, favorendo un allineamento degli interessi del *management* con le aspettative degli azionisti della Società nel medio-lungo periodo.

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

- SEZIONE I: illustra la politica di Datalogic in materia di remunerazione dei componenti l'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 cd. Regolamento Emittenti Consob, (i) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro), evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente e (ii) illustra analiticamente i compensi corrisposti con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, 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 cd. Regolamento Emittenti Consob.

¹ La normativa vigente impone di segnalare le eventuali componenti dei citati compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziare, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

SEZIONE I

I. Procedura di adozione della Politica sulla Remunerazione 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 da un apposito comitato consiliare, istituito al proprio interno, che coadiuva l’organo di amministrativo:

1. nella redazione della Relazione sulla Remunerazione Datalogic, formulando, annualmente, specifiche proposte;
2. valutando periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata all’interno del Gruppo Datalogic;
3. presentando proposte o esprimendo pareri al Consiglio di Amministrazione circa la remunerazione degli Amministratori (in particolare quelli muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche) della Società e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Datalogic, nonché in merito alla definizione 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 Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine (“**Comitato**”), istituito dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2015, a seguito

della nomina del “nuovo” organo amministrativo, per il triennio 2015-2017, ad opera degli azionisti nell’Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2015.

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:

- dott.ssa Gaia Mazzalveri (componente indipendente e presidente, in possesso di un’adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria);
- prof. Luigi Di Stefano (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 <http://www.datalogic.com/upload/pdf/regolamenti/Regolamento%20Comitato%20Unico%20.pdf> 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:

- le Direzioni 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 e il Collegio Sindacale, con l'ausilio delle competenti strutture aziendali, sovrintendono all'applicazione della Politica stessa una volta adottata.

La Politica 2018 - approvata, in data 9 aprile 2018, dal Comitato, prima, e dal Consiglio di Amministrazione in data 10 aprile 2018, previo parere favorevole del Collegio Sindacale - è posta all'esame e voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

In considerazione della valutazione di coerenza e adeguatezza complessiva espressa dal Comitato sulla Politica 2017, la Politica 2018 - illustrata nella presente sezione della Relazione - è stata definita in sostanziale continuità con quella delineata e attuata nel corso dell'esercizio 2017, sia pur con alcune differenze (di cui *infra*) riconducibili alle naturali evoluzioni delle politiche retributive di Gruppo e in coerenza con l'impostazione, ormai consolidata in Datalogic, di incentivare una più ampia platea di *manager* e dipendenti (cd. "*key value contributor*") e, in particolare, anche coloro che svolgono attività di ricerca e sviluppo.

II. Principi generali.

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

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

Per quanto concerne, invece, gli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche² e i Dirigenti con responsabilità strategiche³, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*⁴, di natura anche non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza 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, oltre al Presidente ing. Romano Volta, è, altresì, munito di deleghe l'Amministratore Delegato Valentina Volta.

³Alla Data della Relazione sono dirigenti (dipendenti) con responsabilità strategiche del gruppo Datalogic:

- Valentina Volta;

- Pietro Todescato;

- Alessandro D'Aniello.

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 di Consigliere;
- b) un compenso aggiuntivo fisso per i componenti/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 50% e, comunque, non può essere superiore al 78% 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 33,3% 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>Presidente</u>	<u>Performance target</u>
Componente fissa	55%
Componente variabile annuale	27%
Componente variabile di medio/lungo periodo	18%
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 38% e, comunque, non può essere superiore al 59% 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 42% e, comunque, non può essere superiore al 50% 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	56%
Componente variabile annuale	21%
Componente variabile di medio/lungo periodo	23%
TOTALE	100%

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

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 53% e, comunque, non può essere superiore a circa il 83% rispetto alla medesima retribuzione fissa;
- il compenso variabile pluriennale “annualizzato” è mediamente pari a circa il 29% e, comunque, non può essere superiore a circa il 35% 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	55%
Componente variabile annuale	29%
Componente variabile di medio/lungo periodo	16%
TOTALE	100%

V. Remunerazione dei Dirigenti

Per i dirigenti diversi da quelli con responsabilità strategiche la Società valuterà modelli remunerativi in linea con quelli adottati per i *manager* strategici, che includano una componente incentivante su base azionaria, in misura totale non superiore all'1% del capitale sociale della Società, con la finalità di attrarre e trattenere dirigenti altamente qualificati.

VI. Piano di incentivazione annuale (*Management Incentive Plan e Sales Incentive Plan 2018*).

Con l'approvazione della Relazione finanziaria 2017, si è concluso il cd. *vesting period* del *Management Incentive Plan 2017* (“**MIP 2017**”) e del *Sales Incentive Plan 2017* (“**SIP 2017**”).

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato e sentito, per quanto di competenza, il parere del Collegio Sindacale, 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 2017, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2017, pubblicata sul sito internet della Società www.datalogic.com.

Per l'esercizio 2018, 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 2018*” (“**Piano SIP 2018**” o “**SIP 2018**”), basato – a seconda della mansione e del livello - su una percentuale dal 50% al 100% sulla performance delle vendite e su una percentuale da 0 a 50 % sul raggiungimento di obiettivi individuali.

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

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 2018*” (“**Piano MIP 2018**” o “**MIP 2018**”), che prevede omogeneità e, quindi, parità di trattamento tra i diversi Settori nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Il Piano MIP 2018 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. In particolare, il Piano MIP 2018 prevede l’assegnazione di un peso autonomo sia per gli obiettivi di *performance* aziendali, sia per quelli individuali e di misurazione della soddisfazione del cliente. Gli obiettivi di *performance* aziendale sono misurati su parametri economico-finanziari (e/o sulla combinazione di questi ultimi) quali l’ammontare del *fatturato*, l’*EBITDA*, la percentuale di *Gross Operating Margin* e il *Group trade working capital*; quelli *individuali* sono basati sul metodo SMART, secondo cui gli obiettivi devono essere specifici, misurabili, raggiungibili (entro l’anno) e realistici mentre la *soddisfazione della clientela* su base regionale o globale è misurata attraverso l’indicatore *Net Promoter Score*.

La Società per l’esercizio 2018 ha definito:

- l’“incidenza” del *Group trade working capital* come (eventuale) meccanismo correttivo - o in diminuzione fino al 60% o in crescita fino al 120% - dell’incentivo erogabile come *corporate performance factor* (di cui al punto successivo) sulla base del valore

traguardato nel periodo di riferimento rispetto ai parametri (in termini percentuali) predefiniti in sede di assunzione del Piano;

- il peso del cd. *company performance factor* rispetto a quello del cd. *individual performance factor*, allo scopo di consolidare l'allineamento tra obiettivi del *management* e creazione di valore per gli azionisti. Il peso di tale indice è pari al 55% o al 70% del totale *bonus target* erogabile, a seconda della struttura aziendale di appartenenza;
- il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuali che determinerà l'ammontare potenziale massimo dell'*individual performance bonus*. Il peso di tale indice è pari al 25% o al 40% del totale *bonus target* erogabile, a seconda della struttura aziendale di appartenenza;
- il livello di raggiungimento del Net Promoter Score che determinerà un ammontare potenziale massimo del *bonus* fino al 5% del totale *bonus target* erogabile.

Sia per gli obiettivi aziendali che per quelli individuali e la soddisfazione del cliente, sono definite soglie massime (*cap*) relative al raggiungimento degli obiettivi, mentre per gli obiettivi aziendali e la soddisfazione del cliente sono definite anche soglie di ingresso (*entry point*). L'applicazione dei criteri sopra descritti determina un ammontare potenziale massimo erogabile fino al 156% del *bonus target*.

Il funzionamento del MIP 2018 è dettagliatamente disciplinato dal rispettivo Regolamento.

Fermo restando l'(eventuale) *payout* dell'*individual performance factor*, relativamente al *company performance factor* ed all'indicatore di soddisfazione della clientela del totale incentivo MIP 2018 si segnala che:

- in caso di mancato raggiungimento del livello minimo definito per gli obiettivi di tipo aziendale o di soddisfazione della clientela, ai partecipanti al Piano MIP 2018

- non sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2018 erogabile a *target*) alcun incentivo;
- in caso di raggiungimento del livello “*target*” degli obiettivi di tipo aziendale o di soddisfazione della clientela, ai partecipanti al Piano MIP 2018 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2018 erogabile a *target*) il 100% dell’incentivo, fermo restando l’(eventuale) effetto “deceleratore” o “acceleratore” del *Group trade working capital*;
 - in caso di superamento degli obiettivi “*target*” di tipo aziendale, ai partecipanti al Piano MIP 2018 sarà riconosciuto (per la quota parte di incidenza di tali obiettivi sul totale incentivo MIP 2018 erogabile a *target*) un incentivo maggiorato (rispetto al 100% dell’incentivo medesimo), secondo una specifica “matrice obiettivi” predefinita e fino a un livello massimo del 150% dell’incentivo, fermo restando l’(eventuale) effetto “deceleratore” o “acceleratore” del *Group trade working capital*.

L’(eventuale) erogazione dell’incentivo MIP 2018 avverrà a seguito dell’approvazione del bilancio di esercizio 2018 di Datalogic S.p.A..

Tra i destinatari del Piano MIP 2018 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. Piano 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**”), che si pone di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) collegare il sistema di incentivazione pluriennale agli obiettivi strategici della Società e del Gruppo, sia in termini di profittabilità sia in termini di crescita organica;
- b) premiare il *management* della Società e del Gruppo in funzione della criticità del ruolo ricoperto e della *performance (job/people matrix)*;
- c) rafforzare la *retention* delle cd. STAR e potenziare la capacità della Società e del Gruppo di attrarre talenti nei ruoli critici;
- d) focalizzare il *management* su decisioni volte ad assicurare una *performance* della Società e del Gruppo sostenibile nel medio-lungo termine;
- e) garantire un migliore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato con particolare riferimento al settore *Hi-Tech* e al contesto internazionale in cui opera la Società e il Gruppo;
- f) assicurare l'allineamento delle politiche di remunerazione della Società e del Gruppo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina, per quanto attiene ai sistemi di incentivazione degli Amministratori muniti di deleghe gestionali o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Rispetto al precedente schema di incentivazione pluriennale 2013-2015 (che subordinava l'erogazione dell'incentivo al raggiungimento di un EBITDA cumulato nel triennio di maturazione del piano superiore rispetto all'EBITDA cumulato nei tre anni precedenti l'esercizio di avvio del Piano medesimo), il Piano LT MIP 2016-2018 è basato sul raggiungimento di due distinti obiettivi di *performance* aziendali - soglia di fatturato e di EBITDA del Gruppo al 31 dicembre 2018 rettificati per tenere conto di eventuali acquisizioni e/o dismissioni (“**Soglia Fatturato**” e “**Soglia EBITDA**”) - aventi, ciascuno, un meccanismo di accelerazione/decelerazione fino a un massimo del 20%, derivante dall'applicazione di un meccanismo correttivo lineare connesso all'incremento/decremento

consuntivato dei ricavi e/o dell'EBITDA di Gruppo al 31 dicembre 2018 rispetto alla Soglia Fatturato e/o alla Soglia EBITDA definite per il *payout* del 100% dell'incentivo triennale.

In caso di mancato raggiungimento della Soglia Fatturato e/o della Soglia EBITDA, ai partecipanti al Piano LT MIP 2016-2018 non sarà riconosciuto alcun incentivo per la quota parte di incidenza del parametro non trapiurato sul totale *payout* erogabile a *target*.

La Società ha, invece, confermato, in continuità con il LT MIP 2013-2015, quali ulteriori condizioni per il pagamento dell'incentivo pluriennale 2016-2018:

- a. la Posizione Finanziaria Netta di Gruppo al 31 dicembre 2018 rettificata per tener conto dell'effettiva generazione di cassa durante il periodo di efficacia del Piano
- b. l'assenza di provvedimenti disciplinari a carico del beneficiario nel corso del cd. *vesting period* del Piano, fermo restando differenti valutazioni da parte dell'Amministratore Delegato;
- c. il perdurare del rapporto tra beneficiario e Datalogic al momento della liquidazione dell'incentivo.

Inoltre, come il Piano 2013-2015, anche il LT MIP 2016-2018 non prevede l'assegnazione di obiettivi di tipo individuale, in quanto l'aspetto individuale risulta già valorizzato dai sistemi di incentivazione annuale.

Si segnala che gli obiettivi di *performance* aziendale posti alla base del Piano di incentivazione pluriennale sono volti a premiare la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo Datalogic, oltre alla redditività della propria gestione caratteristica, mentre le ulteriori condizioni poste alla base del *payout* sono funzionali a garantire la *retention* dei "key value contributor", oltre al rispetto delle norme, anche comportamentali, poste alla base del rapporto di lavoro e/o di amministrazione in essere tra Datalogic e il singolo beneficiario.

Il funzionamento del Piano LT MIP 2016-2018 è dettagliatamente disciplinato dal rispettivo Regolamento.

L'(eventuale) erogazione dell'incentivo LT MIP 2016-2018 avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio 2018 di Datalogic S.p.A..

Il costo complessivo dell'incentivazione LT MIP 2016-2018 (escludendo l'eventuale impatto del citato meccanismo di "accelerazione/decelerazione") risulta interamente "autofinanziato" – in termini di totale *payout* erogabile a *target* - dal raggiungimento degli obiettivi medesimi, in quanto correlato al 5% del valore dell'EBITDA al 31 dicembre 2018 e all'1% del valore dei ricavi al 31 dicembre 2018, entrambi rettificati per tener conto di eventuali acquisizioni e/o dismissioni.

Il Piano LTI 2016-2018 è destinato esclusivamente a "*key value contributors*" del Gruppo Datalogic, tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli ulteriori beneficiari del Piano sono individuati a insindacabile giudizio del *Group CEO* - a ciò delegato dal Consiglio di Amministrazione - con il supporto del CHRO di Gruppo.

Nel corso dell'esercizio 2018, non sono previste modifiche al succitato Piano LT MIP 2016-2018.

VIII. Piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Alla data della Relazione, la Società non ha adottato alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari; tuttavia, in linea con la migliore prassi di mercato e avuto anche riguardo alla scadenza del Piano LT MIP 2016-2018, la Società potrà adottare piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, riservati ad amministratori e/o dirigenti, aventi le finalità sia di attrarre *manager* altamente qualificati che di incentivarne la *performance* sul medio-lungo termine.

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. 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 al paragrafo sub VII.

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.

Si precisa, infine che le informazioni richieste - nell'ambito della Sezione I - dalle lettere h) e k) dell'Allegato 3A – schema 7-*bis* del cd. Regolamento Emittenti Consob non sono disponibili, poiché relative ad aspetti non previsti dalla Politica Datalogic.

SEZIONE II

- Prima parte -

Si rimanda alla Sezione I della presente Relazione per un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società e del Gruppo.

Con 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 (LT 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 2017, 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 Consob.

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 Consob.

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 Consob.

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

Calderara di Reno (Bo), 10 aprile 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente Ing. Romano Volta

Allegato n. 1: Tabella con informazioni analitiche sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Allegato n. 2: Tabella con informazioni analitiche sui piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo amministrativo, nonché agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

TABELLA 1: Compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Romano Volta	Presidente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	600.000		357.500		5300		962.800		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				625.000		357.500		5.300		987.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-				-		
(III) Totale *				625.000		357.500		5.300		987.800		

* 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 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
	Com "Unico" (componente)	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017		15.000					15.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	15.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000	15.000					40.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	558.333		402.917				961.250		
	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
	Pres. e Amm.re Delegato Datalogic Ip Tech S.r.l.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	30.000						30.000		
	Dirigente Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Non applicabile	150.590		-		6.027		156.617		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				733.923		402.917		6.027		1.142.867		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000		-				30.000		
(III) Totale				763.923		402.917		6.027		1.172.867		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pietro Todescato	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
	Consigliere delegato in società controllata	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	30.000						30.000		
	Dirigente in società controllata - USA	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Non applicabile	356.682		290.513		84.026	-	731.221		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000		-		-	-	25.000		-
(II) Compensi da controllate e collegate				386.682		290.513		84.026	-	761.221		-
(III) Totale				411.682		290.513		84.026	-	786.221		-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rag. Pier Paolo Caruso	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 23/11/2017	Non applicabile	12.500						12.500		
				-						-		
				-						-		
				-						-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500						12.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				12.500						12.500		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei componenti equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ing. Carlo Aversa	Consigliere Datalogic S.p.A.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
										-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	-					25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale*				25.000	-					25.000		

* 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	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.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
	Com. "Unico" (presidente)	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017		40.000					40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	40.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000	40.000					65.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione	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.	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017	25.000						25.000		
	Com. "Unico" (componente)	dal 01/01/2017 al 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2017		15.000					15.000		
	Contratto a progetto con società controllata	dal 01/01/2017 al 31/12/2017							21.000	21.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	15.000					40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					21.000	21.000		
(III) Totale				25.000	15.000				21.000	61.000		

*compenso erogato per attività di consulenza nel corso dell'intero esercizio 2017

(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 01/01/2017 al 31/12/2017	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 01/01/2017 al 31/12/2017	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 01/01/2017 al 31/12/2017	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)			249.698		135.497		5.797		390.992		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				249.698		135.497		5.797	-	390.992		-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-	-	-		-
(III) Totale				249.698		135.497		5.797	-	390.992		-

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	-	166.667				166.667	
Dott.ssa Valentina Volta	Amministratore Delegato Datalogic S.p.A.	MIP 2017	236.250						
Ing. Romano Volta	Presidente di Datalogic S.p.A.	MIP 2017	157.500						
Ing. Romano Volta	Presidente di Datalogic S.p.A.	LTMIP 2016-2018	-	200.000				200.000	
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società collegate	LTMIP 2016-2018	-	120.000				120.000	
Ing. Pietro Todescato	Dirigente in società collegate	MIP 2017	170.513						
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 Dirigenti)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (1 soggetto)	MIP 2017	80.497						
Dirigenti con responsabilità strategiche (1 Dirigente)	Dirigenti Datalogic S.p.A. (1 soggetto)	LTMIP 2016 -2018		55.000				55.000	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			474.247	421.667	-	-	-	421.667	-
(II) Compensi di controllate e collegate			170.513	120.000	-	-	-	120.000	-
(III) Totale			644.760	541.667	-	-	-	541.667	-