



# **Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**

ai sensi del D.Lgs. 254/2016



# INDICE

<b>Lettera agli Stakeholder</b>	<b>4</b>
<b>Un anno di sostenibilità</b>	<b>6</b>
<b>1. Il Gruppo, la storia e la nostra visione</b>	<b>9</b>
1.1. Storia di Datalogic	13
1.2. Prodotti e applicazioni	14
<b>2. Una solida struttura per la gestione responsabile</b>	<b>21</b>
2.1. Struttura del Gruppo	23
2.2. La Corporate Governance	24
2.3. Sistemi di Gestione e normative ISO	26
2.4. Gestione Integrata del rischio	27
2.5. Integrità della condotta aziendale	31
<b>3. Prodotti innovativi al passo con i bisogni dei nostri clienti</b>	<b>33</b>
3.1. Innovazione rivoluzionaria	35
3.2. Investimenti in innovazione e R&D	38
3.3. Collaborazioni con Istituti di Ricerca	39
3.4. Qualità e Sicurezza dei Prodotti	40
3.5. Customer centricity	41
<b>4. Le Persone in Datalogic</b>	<b>45</b>
4.1. Il Capitale Umano del Gruppo	46
4.2. La valorizzazione dei talenti	50
4.3. Sviluppo delle competenze e crescita professionale	52
4.4. Salute e sicurezza dei lavoratori	55
<b>5. La gestione strategica della catena di fornitura</b>	<b>59</b>
5.1. I nostri fornitori	60
<b>6. L'impegno verso l'ambiente</b>	<b>65</b>
6.1. La tutela dell'ambiente in Datalogic	67
6.2. I consumi energetici e le emissioni	68
<b>Approfondimenti</b>	<b>70</b>
<b>Nota metodologica</b>	<b>80</b>
<b>GRI Content Index</b>	<b>86</b>
<b>Relazione della società di revisione</b>	<b>90</b>

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari lettori,

sono felice di presentarvi, nella sua terza edizione, la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario di Datalogic, un documento che costituisce l'occasione per riportare le azioni da noi svolte in ambito di sostenibilità nel corso del 2019. A conferma del nostro forte impegno su questi temi, nell'anno appena concluso il Gruppo si è focalizzato sui bisogni del Cliente, l'innovazione, le persone, i fornitori e l'ambiente.

Lo **sviluppo di tecnologie innovative** per rimanere al passo con i bisogni dei nostri Clienti rimane la base della nostra leadership nel settore. Crediamo nel presidio continuo delle loro necessità e del loro livello di soddisfazione seguendo la strategia che ci ha caratterizzato in questo 2019: la Customer-centricity. Infatti, come per gli anni passati, l'organizzazione del Gruppo è incentrata sui Clienti di 4 settori: **Retail, Manufacturing, Transportation & Logistics e Healthcare**.

Datalogic rivolge poi sempre la propria attenzione **al funzionamento del proprio sistema di governo della struttura organizzativa di Gruppo**. Monitoriamo costantemente la conformità alle best practice nazionali e internazionali in materia di corporate governance. La **gestione dei rischi** in Datalogic ha l'obiettivo di garantire l'efficacia, la redditività e la compliance di tutti i processi,

favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli, il funzionamento corretto dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti, il perseguimento della sostenibilità.

Stare al passo con le aspettative e i bisogni dei Clienti è il nostro obiettivo principale ed **il miglioramento della customer experience ci spinge a lavorare in modo sempre più efficiente ed efficace**.

Fondamentale è la costruzione di una rete di partner accademici e industriali che condividono il nostro percorso di Open Innovation volto a generare idee, sviluppare soluzioni innovative e trasferirle sui prodotti. Datalogic ha attivato da diversi anni collaborazioni con partner accademici, industriali e Istituti di Ricerca in tutto il mondo, oltre ad aver ottenuto **riconoscimenti per l'innovazione del Gruppo**.

Siamo particolarmente orgogliosi dei nostri team R&D multietnici, composti da risorse impegnate quotidianamente nella creazione di soluzioni innovative in grado di semplificare le attività complesse e rendere i processi dei nostri Clienti veloci e a prova di errore. **Il motore della nostra crescita è alimentato in modo particolare dai nostri talenti in ricerca e sviluppo**.



Per soddisfare i nostri Clienti con prodotti e soluzioni altamente innovativi e restare al passo con i nuovi trend tecnologici, tra le nostre priorità c'è quella di attrarre e poi di trattenere i migliori talenti disponibili sul mercato. A tal fine, Datalogic offre eccellenti opportunità e molteplici modalità di **sviluppo dei talenti consentendo di accrescere il loro livello di competenze.**

Fra le responsabilità più importanti per il Gruppo rimane sicuramente quella di assicurare alle persone che lavorano in Datalogic un contesto professionale che rispetti i più rigidi requisiti in materia di salute e sicurezza. A tale scopo, Datalogic svolge un'attività di **controllo costante e di revisioni periodiche per garantire una concreta salvaguardia della salute e della sicurezza dei suoi lavoratori**, attraverso la creazione di ambienti lavorativi salubri e accoglienti. Inoltre, per le risorse del Gruppo, Datalogic ha strutturato un sistema di welfare che offre una serie di benefit a tutti i dipendenti del Gruppo fra cui un insieme di opportunità a tutela della salute e a supporto della gestione familiare, volte a contribuire al benessere delle persone.

Per un'organizzazione come la nostra, la collaborazione con i fornitori e la crescita costante del valore da loro fornito rappresentano elementi

fondamentali per rafforzare la nostra competitività. I fornitori strategici e i loro processi sono oggetto di specifica analisi per valutare i potenziali rischi dal punto di vista della qualità delle forniture e della tutela degli aspetti sociali e ambientali.

Quest'anno, più che nei passati, per Datalogic innovazione **significa anche attenzione al futuro.**

Datalogic attua politiche a tutela dell'ambiente, al fine di minimizzare l'impatto esterno e i rischi, seppur limitati, associati alla propria attività.

La presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario rappresenta anche quest'anno un passo in avanti nel percorso di condivisione delle informazioni relative agli aspetti di sostenibilità sociale ed ambientale e di gestione dei rischi ad essi connessi.



**Valentina Volta**  
CEO



# UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ

> **28**

Paesi in cui è  
presente il Gruppo

> **Best Patent  
of the Year**

Premio istituito  
nel 2019

> **3.074**

Persone nel  
Gruppo

> **92%**

Dipendenti con  
contratto a tempo  
indeterminato

> **93%**

White Collars che  
hanno ricevuto la  
valutazione della  
performance

> **33%**

Quota di donne nel  
CdA

> **100%**

Prodotti sottoposti  
a valutazione di  
qualità e sicurezza

> **4.790**

Numero di fornitori  
attivi

> **71.211 GJ**

Consumi energetici  
del Gruppo

> **100%**

Stabilimenti  
produttivi con  
certificazione  
ISO 9001







# **1. IL GRUPPO, LA STORIA E LA NOSTRA VISIONE**





## Datalogic è una high-tech company a livello mondiale fondata sull'innovazione.

I nostri ingenti e continui investimenti in ricerca e sviluppo, uniti a una politica di crescita e acquisizioni, sono gli elementi chiave che ci consentono di accompagnare i nostri Clienti verso il futuro, anticipando e gestendo l'introduzione di tecnologie complementari o alternative al codice a barre. Nei suoi 47 anni di storia, Datalogic vanta risultati straordinari: oltre 1.200 brevetti in più giurisdizioni, 11 centri di ricerca e sviluppo e 500 risorse specializzate (perlopiù ingegneri) dedicate alla creazione di nuovi prodotti e soluzioni.

Seguendo la strategia customer-centric che ci caratterizza, continuiamo ad affiancare i nostri 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.

Con oltre 3.000 dipendenti distribuiti in Europa, America e Asia, siamo fermamente convinti che le persone siano il nostro vantaggio competitivo più importante. Per questa ragione il Gruppo Datalogic è costantemente alla ricerca in tutto il mondo dei migliori talenti laureati in facoltà tecniche, attirandoli con opportunità di crescita professionale estremamente vantaggiose. Il nostro personale si distingue da un lato per una grande passione per l'innovazione e dall'altro per la speciale attenzione rivolta alla soddisfazione dei Clienti.

## Vision

Un mondo identificato, rilevato, ispezionato, marcato e verificato da Datalogic.

## Mission

Fornire ai clienti nei settori del Retail, Manufacturing, Transportation & Logistics e Healthcare la migliore qualità ed efficienza nell'acquisizione automatica dei dati e nell'automazione dei processi, grazie a tecnologia avanzata, prodotti innovativi, soluzioni di eccellenza e persone di grande talento.

## Valori



### RESPONSABILITÀ

Agisci come se l'azienda fosse tua.



### ORIENTAMENTO AL RISULTATO

Concentrati sui risultati e porta a termine ciò su cui ti sei impegnato.



### REALISMO

Affronta la realtà e correggi ciò che è sbagliato.



### EFFICIENZA

Ottieni di più con meno.



### NESSUNA SCORCIATOIA O COMPROMESSO

Non scendere a compromessi su strategia, cultura o risultati.

## Highlights dell'esercizio 2019

	31.12.2019	%	31.12.2018	%	31.12.2017	%	VAR % 2019-2018	VAR % 2018-2017
<b>Ricavi</b>	<b>612.486</b>	<b>100%</b>	<b>631.015</b>	<b>100%</b>	<b>606.022</b>	<b>100%</b>	<b>-2,9%</b>	<b>4,1%</b>
<b>Margine operativo lordo (EBITDA)</b>	94.990	16%	105.549	17%	103.299	17%	-10,0%	2,2%
<b>Risultato operativo (EBIT)</b>	65.471	11%	83.517	13%	82.879	14%	-21,6%	0,8%
<b>Utile/(Perdita) del periodo</b>	50.281	8%	62.210	10%	60.080	10%	-19,2%	3,5%
<b>Posizione Finanziaria Netta (PFN)</b>	13.364		23.843		30.137		-44,0%	-20,9%

Nell'esercizio 2019 i ricavi risultano pari a 612,5 milioni di Euro segnando una flessione del 2,9% rispetto al precedente esercizio. Nel corso del 2019 si conferma la crescita in Nord America (+6,6%), che compensa parzialmente il rallentamento nelle aree APAC (-19,6%) e EMEA (-4,7%) e Latin America (-2,5%).

L'EBITDA diminuisce del 10,0% a 95 milioni di Euro, portando l'EBITDA margin al 15,5% (16,7% al 31 dicembre 2018).

L'utile netto è pari a 50,3 milioni di Euro (62,2 milioni di Euro nello stesso periodo del 2018). L'incidenza sui ricavi passa dal 9,9% all'8,2%.

La Posizione Finanziaria Netta al 31 dicembre è positiva per 13,4 milioni di Euro ed ha registrato un decremento di 10,5 milioni di Euro rispetto al 31 dicembre 2018 (in cui era positiva per 23,8 milioni di Euro). Al netto dell'applicazione del nuovo principio contabile IFRS 16, a seguito del quale sono state iscritte attività per beni in diritto d'uso per 9,8 milioni di Euro e passività finanziarie per 10,1 milioni di Euro, la posizione finanziaria netta risulta in linea con l'esercizio precedente.

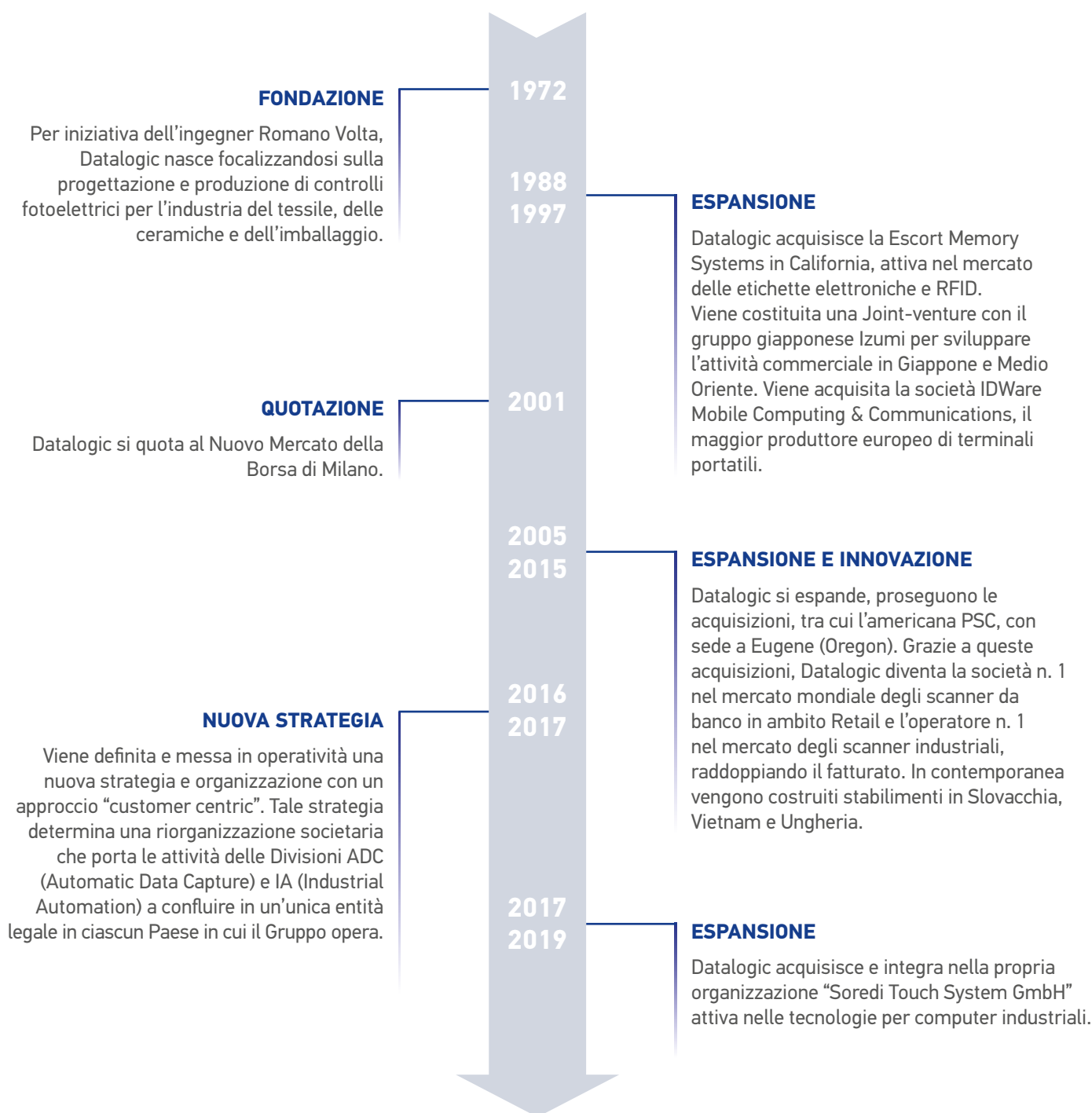
Il valore della capitalizzazione di borsa al 31 Dicembre 2019 di Datalogic è 985,99 milioni di Euro.

Per maggiori informazioni sulla relazione finanziaria 2019 del Gruppo si rimanda all'indirizzo <https://www.datalogic.com/ita/azienda/investor-relations-ire-5390.html>

## 1.1 STORIA DI DATALOGIC

Datalogic nasce nel 1972 per volontà dell'Ing. Romano Volta.

In principio la produzione è rivolta ad apparecchi elettronici, ma nel giro di breve avviene la svolta verso la progettazione e produzione di controlli fotoelettrici per l'industria del tessile, delle ceramiche e dell'imballaggio. Il fondatore, che per primo ha intuito la portata rivoluzionaria del codice a barre, sviluppa un lettore manuale in grado di leggerlo, introducendo così la tecnologia Automatic Data Capture nel mondo Retail e applicandola poi a tutto il settore industriale. Per soddisfare le esigenze dei Clienti lungo l'intera catena del valore, nel corso degli anni il Gruppo Datalogic ha sviluppato un'offerta di prodotti estesa e diversificata, tanto da diventare **l'unica vera Bar Code Company a livello mondiale**. Grazie al nostro spirito di innovazione continua, siamo il solo player che può vantare un'esperienza ampia e consolidata nell'**acquisizione automatica dei dati** e nell'**automazione dei processi, ambiti nei quali siamo leader di mercato**.



## 1.2 PRODOTTI E APPLICAZIONI

La nostra azienda **fortemente high-tech** è specializzata nella progettazione e produzione di lettori di codici a barre, mobile computer, RFID, sensori per la rilevazione, misurazione e sicurezza, sistemi di visione e marcatura laser. Le principali insegne commerciali utilizzano i nostri **prodotti sempre all'avanguardia**, così come i più importanti aeroporti, corrieri postali e di spedizione, le maggiori industrie manifatturiere e ospedaliere.



### SCANNER FISSI PER IL RETAIL

La famiglia più completa di scanner da banco disponibili sul mercato, in grado di ridurre il tempo di attesa in fase di check out all'interno di un punto vendita:

Scanner biottico con finestra di lettura orizzontale e verticale ~ Piatto bilancia brevettato All-Weights™ ~ Funzionalità EAS integrata ~ Software di decodifica Digimarc™ ~ Finestra in vetro zaffiro.



### MOBILE COMPUTER

Prodotti all'avanguardia in termini di robustezza, ergonomia, tecnologia di elaborazione ed acquisizione dati:

Soluzioni palmari pocket-sized e device con tastiera alfanumerica completa ~ PDA industriali ~ Terminali con impugnatura a pistola ~ Computer montati su veicoli ~ Soluzioni middleware per il self-shopping.



### SISTEMI RFID

Un'ampia gamma di dispositivi UHF RFID in diversi formati:

Letture con dispositivi palmari ~ Scanner fissi industriali ~ Gestione materiale in entrata/uscita ~ Inventario nei magazzini ~ Tracciabilità e rintracciabilità di farmaci, delle sacche di sangue e dei campioni in ambienti sanitari ~ Tag logger UHF semi-passivo per prodotti sensibili.



### SISTEMI DI VISIONE

La linea di prodotti per la visione industriale comprende sia hardware che software:

Smart camera potenti con grado di protezione industriale ~ Processori di visione di ultima generazione ~ Software Suite per una gestione più flessibile dei sistemi di visione ~ Eccezionali capacità di elaborazione e lavorazione delle immagini



Figura 1 - Prodotti Datalogic

## SENSORI E SICUREZZA

La più ampia gamma di sensori fotoelettrici e dispositivi di sicurezza per ogni tipo di applicazione.

Sensori di luminescenza, colore e contrasto ~ Sensori a forcella per la rilevazione delle etichette ~ Misurazione della dimensione e della distanza ~ Barriere di sicurezza di tipo 2 e tipo 4 ~ Scanner laser di sicurezza per applicazioni statiche e dinamiche.



## SCANNER MANUALI

Prodotti per la raccolta automatica dei dati dalle prestazioni eccellenti e dall'estrema affidabilità:

- A cavo o cordless - Tecnologia laser
- Tecnologia Linear o Area imaging - Con robuste plastiche standard o antimicrobiche
- Tecnologia brevettata Green Spot per conferma di lettura.



## SCANNER INDUSTRIALI FISSI

Realizzati per applicazioni che non prevedono un monitoraggio costante e continuo da parte di un operatore:

Letture dei codici a barre per tracciare e rintracciare articoli ~ Stazioni omnidirezionali per operazioni di smistamento e tracciabilità ~ Elaborazione delle immagini per attività di ispezione e controllo qualità ~ OCR per il riconoscimento e OCV per la verifica ~ Facile integrazione in qualsiasi ambiente industriale.



## SISTEMI DI MARCATURA LASER

Ideali per il settore automotive, per l'elettronica, per la marcatura dei dispositivi medicali e in ambienti di lavorazione del metallo ad alta precisione:

Soluzioni ultra-compatte a fibra laser ~ Tecnologia allo stato solido e CO2 ~ Integrazione sia in linea di produzione che nei sistemi stand alone ~ Logo chiari e permanenti ~ Codici 1D e 2D, serial number e date su una grande varietà di materiali.



SENSORI

SICUREZZA

SCANNER MANUALI

SCANNER INDUSTRIALI FISSI

SISTEMI DI MARCATURA LASER

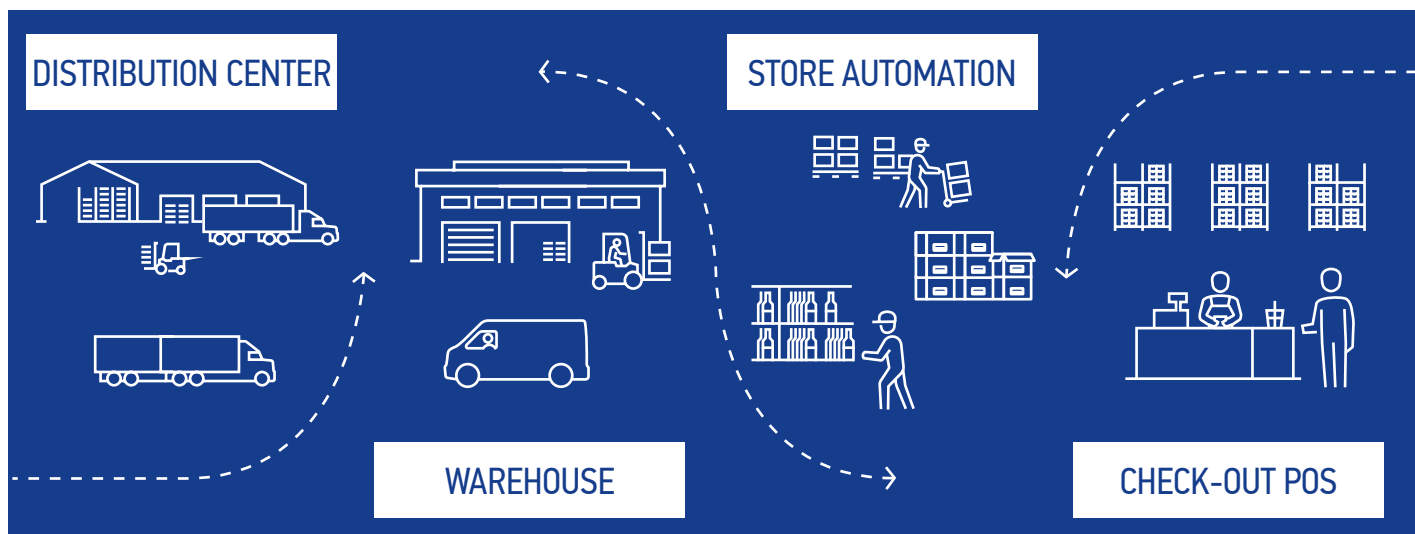
CODICI PER OEM

## LETTORI DI CODICI A BARRE PER OEM

Motori di lettura 2D imager ultra compatti, dotati di sensore ad alta velocità per catturare immagini a 60 fps (frame per secondo).

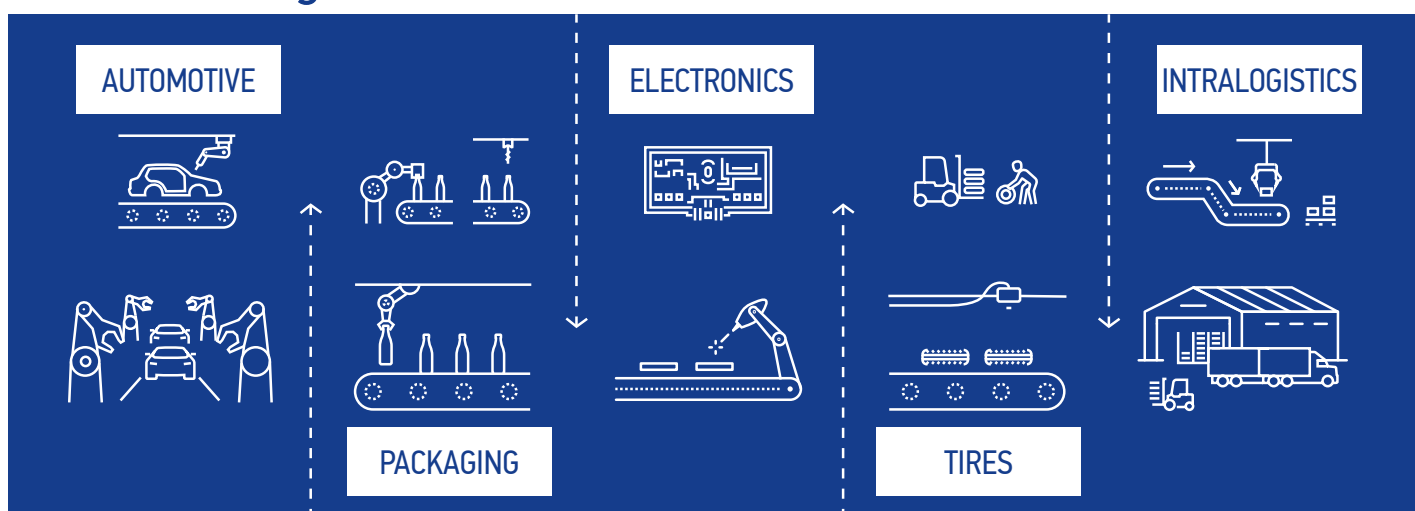
Dal 2017 Datalogic **si è organizzata per tipologia di Cliente** con team di vendita e assistenza dedicati per i settori Retail, Manufacturing, Transportation & Logistics e Healthcare.

## Retail



Datalogic è tra i principali fornitori di tecnologia d'avanguardia per il settore della vendita al dettaglio in tutto il mondo. I prodotti Datalogic consentono di massimizzare la produttività e l'efficienza del rivenditore, migliorando allo stesso tempo l'esperienza del cliente dal centro di distribuzione al magazzino, fino al punto vendita. Operazioni come ricezione, stoccaggio, inventario, vendita assistita, check-out e riordino a scaffale vengono effettuate in modo efficace ed efficiente, grazie a dispositivi affidabili e robusti.

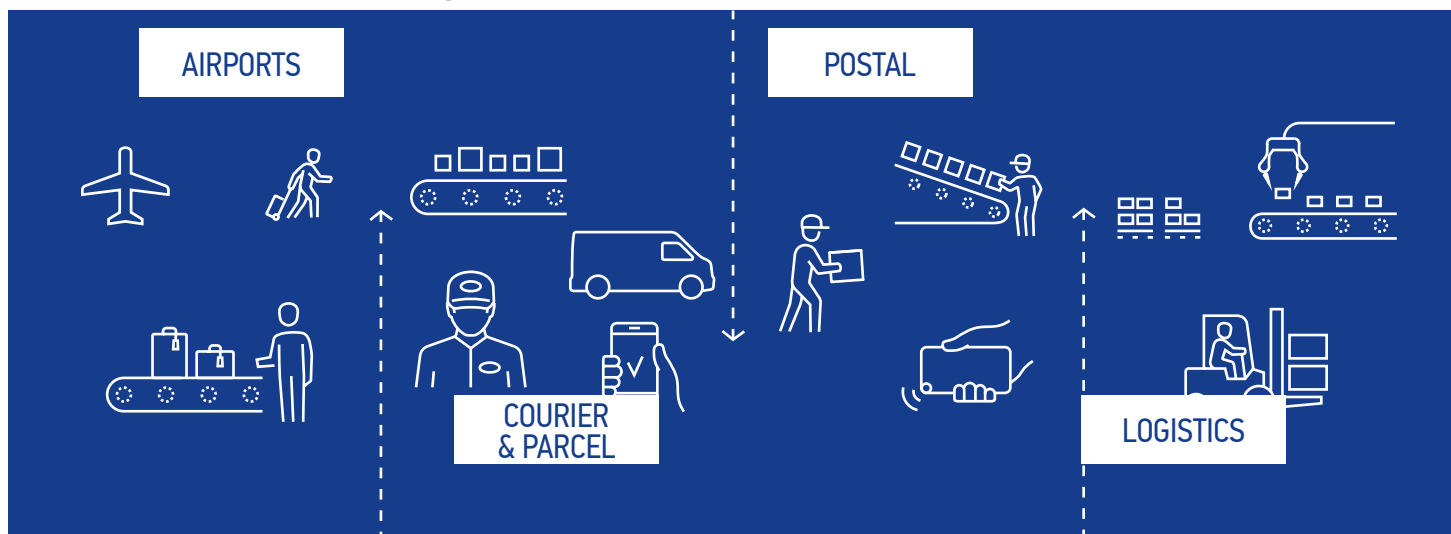
## Manufacturing



Le aziende operanti nei settori Automotive, Food & Beverage, Elettronica e la Logistica di Magazzino possono beneficiare della facilità di utilizzo e dell'affidabilità dei dispositivi di identificazione, dei sistemi di visione e marcatura e dei sensori Datalogic. La tecnologia Datalogic rileva la presenza di un oggetto, protegge il lavoratore con le barriere di sicurezza, assicura la qualità del prodotto tramite i sensori di visione e permette di codificare gli articoli utilizzando la marcatura laser. La tracciabilità del processo e del prodotto è assicurata grazie a lettori fissi industriali, a scanner manuali di codici a barre e a mobile computer, in grado di tracciare gli articoli lungo tutta la filiera produttiva, fino alla distribuzione.



## Transportation & Logistics



Il mondo della logistica è un ecosistema complesso di soluzioni, dove il valore aggiunto viene fornito dalla puntualità ed affidabilità del servizio, sia che si tratti di spedire una valigia, un pacco o un pallet. La tracciabilità della spedizione, la prova dell'avvenuta consegna sono alcuni esempi di servizi che non potrebbero avvenire senza l'utilizzo dei prodotti Datalogic, l'unico fornitore al mondo in grado di coprire tutta la Supply Chain logistica, dal ricevimento alla consegna. Le soluzioni Datalogic vanno oltre la lettura del barcode: il dimensionamento di un oggetto, l'identificazione di una forma, di un difetto o di un logo, il facile interfacciamento ai principali sistemi operativi, sono informazioni essenziali per il cliente Datalogic, e creano valore in tutta la filiera logistica.

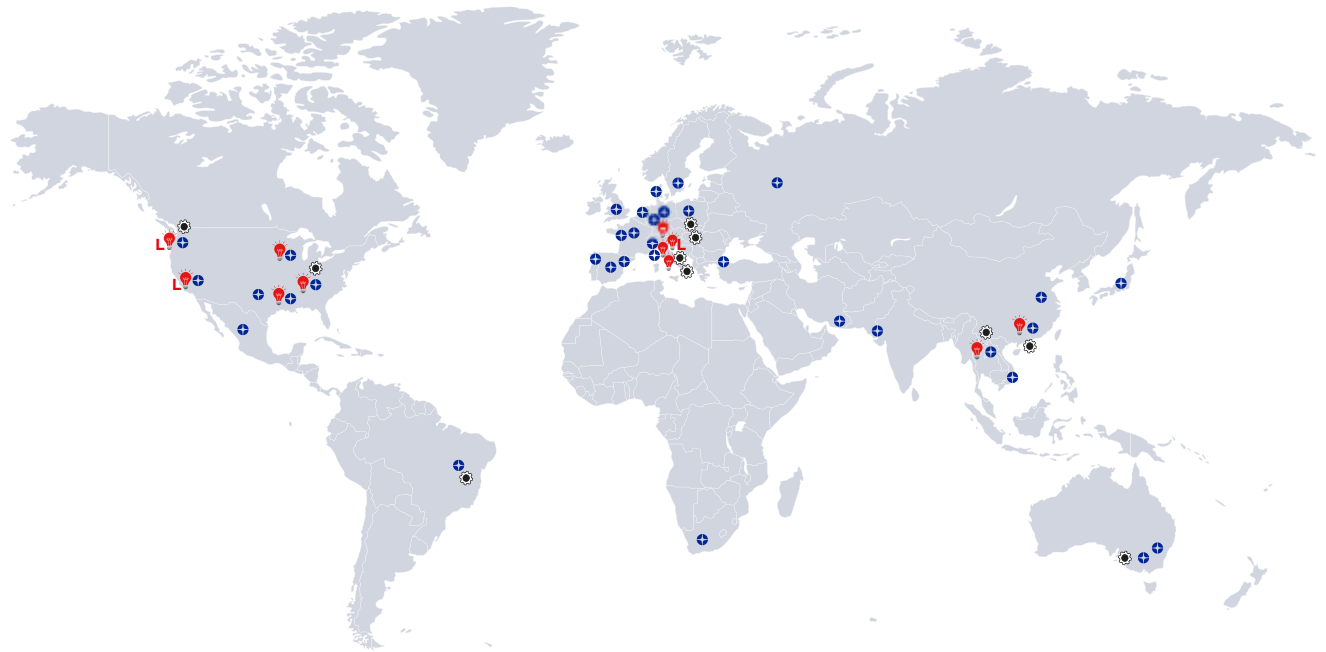
## Healthcare



Le soluzioni Datalogic sono utilizzate da ospedali, laboratori analisi, farmacie, e nella produzione farmaceutica. Tra le molteplici applicazioni in ospedale, la principale è la tracciabilità nella cura bordo-letto del paziente. I prodotti specifici per la sanità sono caratterizzati da un guscio esterno di plastica antimicrobica che non favorisce la proliferazione batterica e permette la sanificazione con agenti aggressivi.

La segnalazione ottica di buona lettura con "green spot" (con o senza segnalazione acustica) è una caratteristica molto apprezzata in ambito ospedaliero. Tali soluzioni sono servite da Datalogic in maniera diretta oppure attraverso Partners e Distributori.

Il business di Datalogic è globale, distribuito nei 5 continenti:



 10 Manufacturing & Repair Sites

 11 R&D Centers, 3 DL Labs

 Direct presence in 28 countries

**Figura 2 - Presenza di Datalogic nel Mondo**

L'80% del business Datalogic avviene tramite "canale". Il contributo dei nostri Partners, Distributori, Rivenditori e System Integrators è pertanto chiave per il nostro successo.

Datalogic è da sempre attenta a mantenere i propri Partner motivati e desidera aumentare le loro opportunità commerciali attraverso politiche di prezzo coerenti e con le giuste marginalità, mantenendo l'integrità del canale e creando valore per tutte le parti coinvolte.

Per maggiori informazioni: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/partner-pa-2732.html>





# **2. UNA SOLIDA STRUTTURA PER LA GESTIONE RESPONSABILE**





Datalogic rivolge costantemente particolare attenzione all'adeguatezza ed al funzionamento del proprio sistema di governo societario, procedendo nell'evoluzione delle strutture decisionali e di controllo in conformità alle best practices nazionali ed internazionali in materia di corporate governance.

## 2.1 STRUTTURA DEL GRUPPO

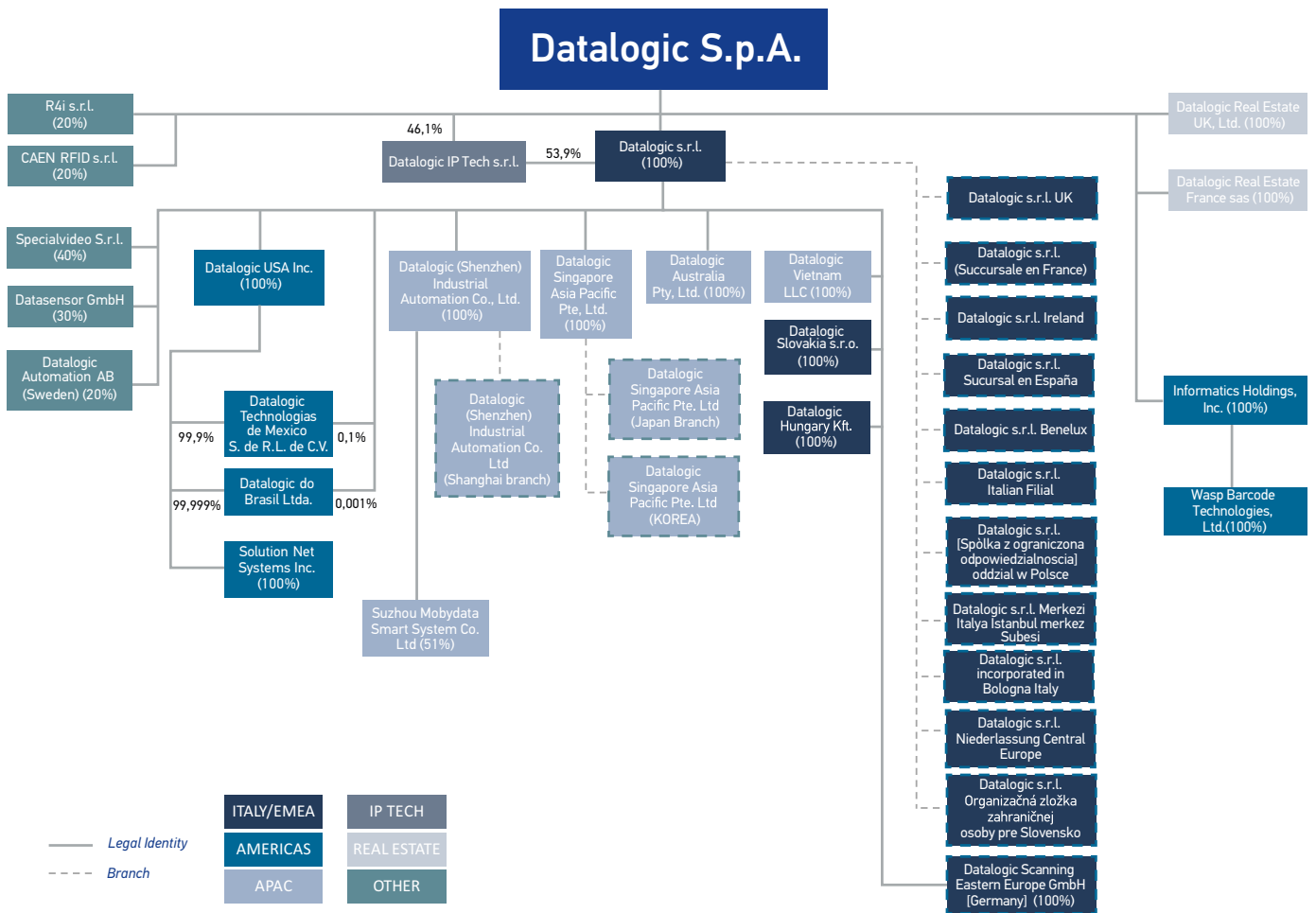


Figura 3 - Struttura del Gruppo Datalogic

La struttura organizzativa del Gruppo prevede come Capogruppo Datalogic S.p.A. con sede a Lippo di Calderara (Bologna) che ha la responsabilità di definire visione, strategia, valori e politiche del Gruppo.

Nel corso del 2019:

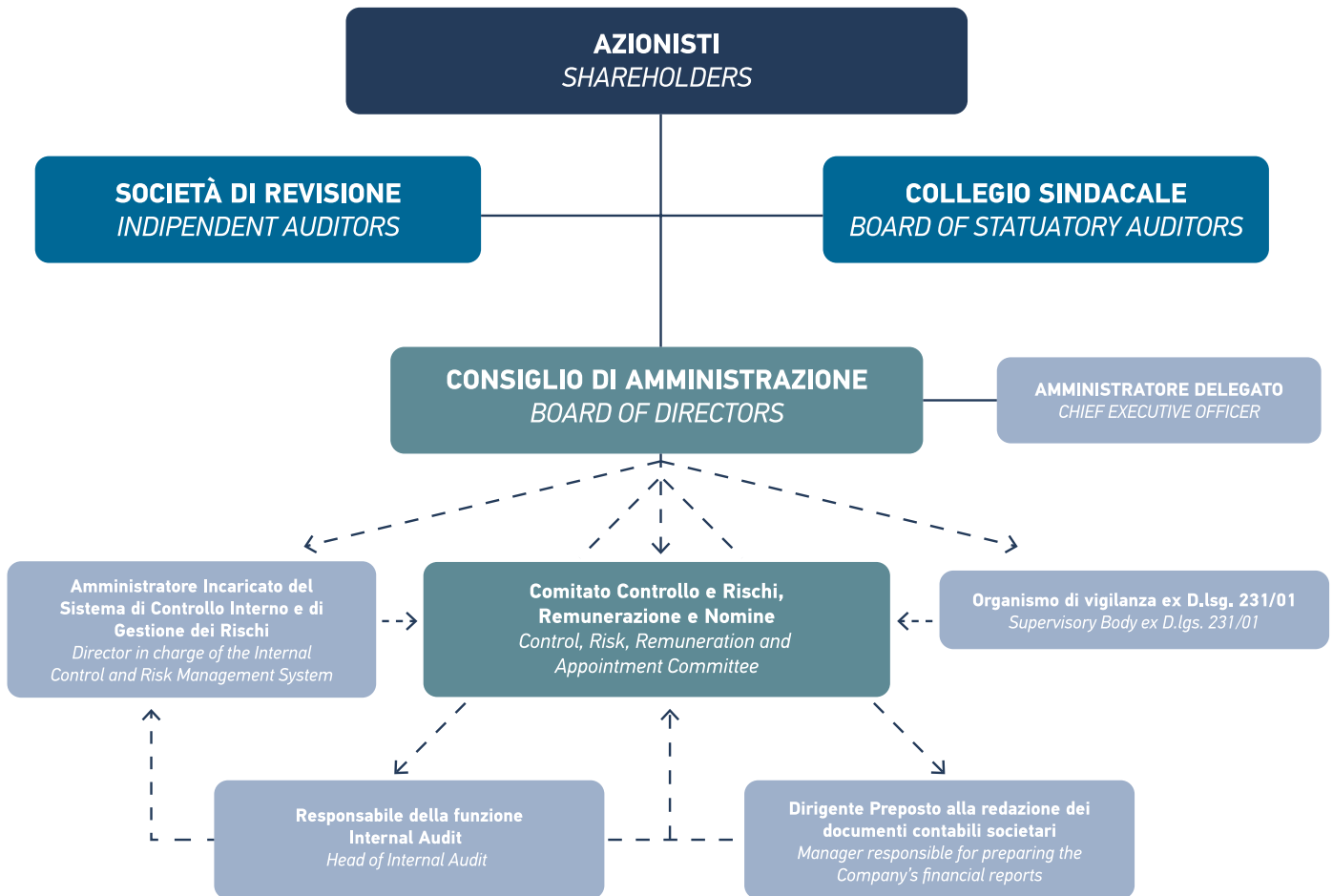
- è stata razionalizzata la presenza del gruppo in Germania con la fusione di Soredi Touch Systems GmbH e di Datalogic Real Estate GmbH in Datalogic S.r.l.;
- Datalogic è arrivata a possedere il 51% del capitale di Suzhou Mobydata Smart System Co. Ltd. attraverso la controllata Datalogic (Shenzhen) Industrial Automation Co., Ltd.

Datalogic è membro delle principali organizzazioni di categoria, come Anie (Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche), CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), UCIMA (Unione Costruttori Italiani Macchine Automatiche per il Confezionamento e l'Imballaggio), CNA (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa), IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers) and SPIE (International Society for Optics and Photonics).

Il Gruppo ha inoltre erogato contributi alle seguenti organizzazioni: Associazione Amici del Museo del Patrimonio Industriale, Università degli Studi di Ferrara, Università dell'Oregon.

## 2.2 LA CORPORATE GOVERNANCE

Il sistema tradizionale di corporate governance adottato da Datalogic S.p.A., come delineato nella rappresentazione seguente, è ispirato ai principi di correttezza e trasparenza nella gestione e nell'informazione, realizzati anche attraverso un continuo processo di verifica della loro effettiva implementazione ed efficacia.



**Figura 4 - Governance del Gruppo**

La quotazione sul segmento STAR di Borsa Italiana, rappresentativo delle eccellenze italiane quotate, richiede al Gruppo di rispettare requisiti più stringenti sia in relazione alla Governance (ad esempio, presenza di amministratori indipendenti e di comitati interni al Consiglio di Amministrazione) che alla trasparenza e tempestività delle comunicazioni al mercato.

Datalogic S.p.A. aderisce al Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa; con deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 7 agosto 2019, Datalogic ha aderito alla versione del citato Codice del luglio 2018.



Al 19 Marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di Datalogic S.p.A. è composto da 9 membri, di cui 5 indipendenti:

- **Romano Volta** – Presidente esecutivo
- **Valentina Volta** – Amministratore Delegato
- **Pietro Todescato** – Consigliere esecutivo
- **Filippo Maria Volta** – Consigliere non esecutivo
- **Angelo Manaresi** – Consigliere indipendente e Lead Independent Director
- **Chiara Giovannucci Orlandi** – Consigliere indipendente
- **Angelo Busani** – Consigliere indipendente
- **Vera Negri Zamagni** – Consigliere indipendente
- **Roberto Osvaldo Lancellotti** – Consigliere indipendente (eletto da una lista presentata da una minoranza di azionisti)

L'età media dei Consiglieri in carica alla data della presente DNF è di 60 anni, con 2 Consiglieri nella fascia di età 30 - 50 anni e 7 Consiglieri nella fascia di età oltre 50 anni. Le donne (3 componenti su 9) rappresentano il 33% dei componenti del Consiglio di Amministrazione, tra cui l'Amministratore Delegato.

*Per maggiori informazioni sulla composizione e i compiti degli organi sociali e sulle politiche relative si rimanda alla Relazione sul Governo Societario 2019, link alla sezione "Relazione sulla Corporate Governance" del sito internet DL: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/corporate-governance/documenti-societari/relazione-corporate-governance-irp-5422.html>.*

## Il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

Datalogic S.p.A. e le Società Controllate Italiane continuano ad adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Il Modello") ai fini della compliance ex D.Lgs. n. 231/2001.

Il Modello, nella sua configurazione attuale, prevede una Parte Generale, in cui viene descritto il Modello in termini di obiettivi, funzionamento e organi posti a presidio dello stesso ed una Parte Speciale, in cui sono individuati i protocolli preventivi a fronte dei reati presupposto.

Ciascun reato presupposto è oggetto di una specifica valutazione di rischio ("Risk assessment") rispetto alla sua applicabilità al business ed ai controlli interni posti a presidio.

Datalogic promuove la diffusione e la conoscenza del Modello e condanna qualsiasi comportamento difforme alla legge, alle previsioni del Modello e al Codice di Condotta. Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare per una piena ed efficace attuazione dello stesso segnalando immediatamente ogni violazione.

Datalogic S.p.A. e le controllate, inoltre, prevedono l'attuazione di programmi di formazione obbligatori, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto e del Modello da parte del personale dipendente, anche attraverso l'erogazione di questionari valutativi.

I consigli di amministrazione della Datalogic S.p.A. e delle sue controllate hanno nominato un Organismo di Vigilanza per ciascuna Società, con l'obiettivo di soddisfare i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

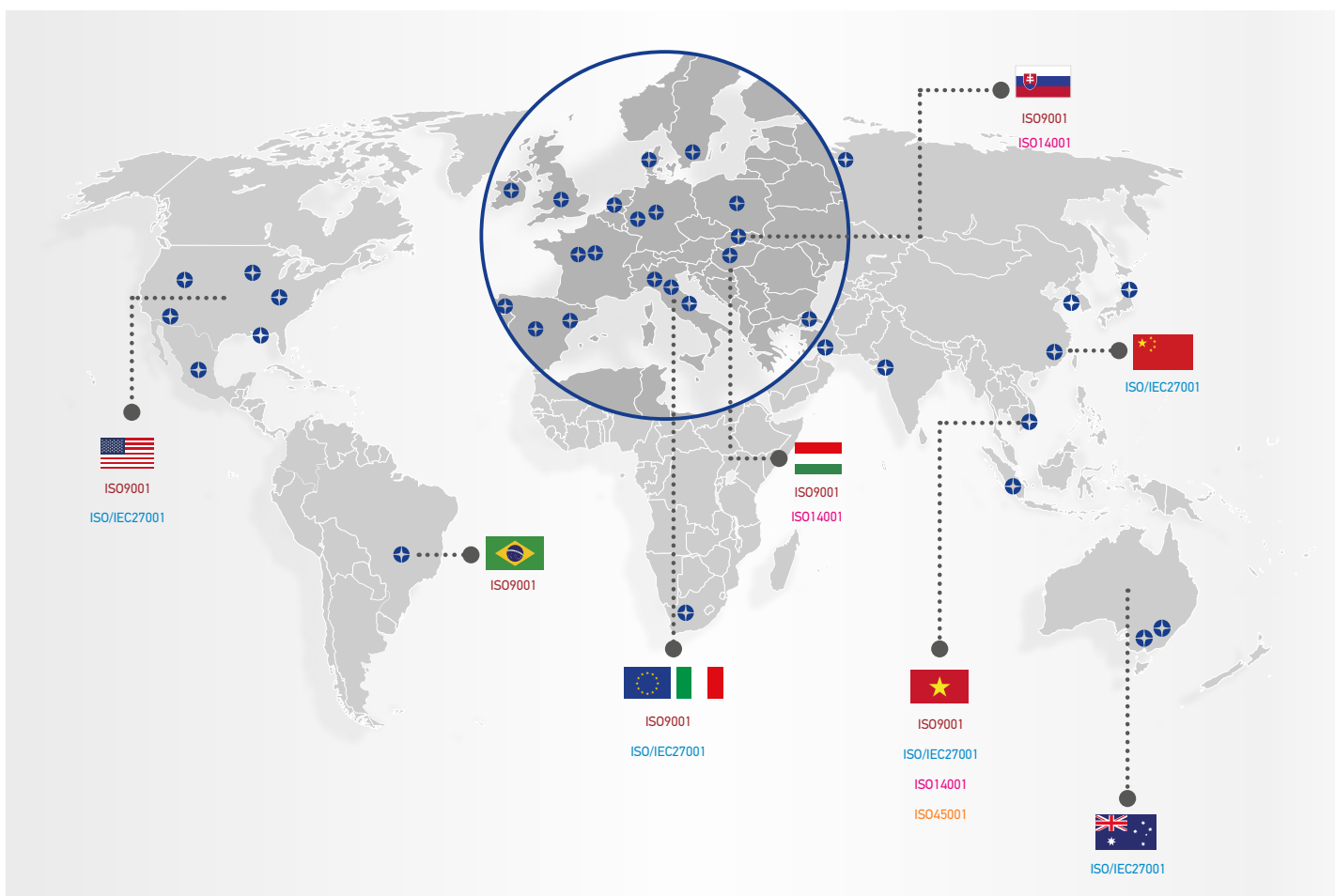
L'Organismo di Vigilanza svolge, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, verifiche sugli ambiti di attività risultati a rischio reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## 2.3 SISTEMI DI GESTIONE E NORMATIVE ISO

L'eccellenza nei prodotti e nei servizi, l'attenzione all'ambiente e agli impatti socio- economici, la sicurezza dei lavoratori e delle informazioni sono tra i più importanti elementi della cultura di Datalogic.

Per presidiare queste tematiche il Gruppo ha stabilito e implementato una serie di Sistemi di Gestione in ottemperanza ai requisiti dettati dalle seguenti norme:

- ISO9001 “Sistema di Gestione per la Qualità”
- ISO14001 “Sistema di Gestione per l’Ambiente”
- ISO45001 “Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro”
- ISO27001 “Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni”.



Tutti i certificati sono disponibili a tutti gli stakeholder nella sezione “Sistema di Gestione ISO” del sito internet Datalogic: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/panoramica-dellazienda/sistema-di-gestione-iso-co-217.html>

## 2.4 GESTIONE INTEGRATA DEL RISCHIO

La gestione dei rischi Datalogic ha l'obiettivo di preservare lungo la catena del valore l'efficacia, la redditività e la compliance. Tale risultato è garantito da opportuni processi e presidi stabiliti a livello di:

- Struttura organizzativa e societaria
- Governance
- Sistemi operativi/Strumenti
- Sistemi di Gestione (Procedure e standard interni)

La definizione degli obiettivi strategici da parte dell'executive board è accompagnata da un'opportuna valutazione dei rischi, al fine di valutarne la sostenibilità.

Il Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine (composto, in linea con le previsioni del Codice di Autodisciplina, da 3 Consiglieri, di cui 2 indipendenti e 1 non esecutivo) ha il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

I rischi operativi, di diretta espressione della strategia ed afferenti alla realizzazione degli obiettivi strategici, sono stati identificati, e periodicamente rivalutati, dall'Executive Board e/o dai Responsabili di funzione in coerenza con le responsabilità di esecuzione ad essi affidate.

La gestione del rischio, così come descritta, contribuisce ad una conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi aziendali, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali e al mercato, il rispetto di leggi e regolamenti.

La Relazione sulla Gestione riporta annualmente una valutazione sulla esposizione del Gruppo alle varie tipologie di rischio, con riguardo sia ai rischi di natura puramente finanziaria che ai rischi di diversa natura che possono impattare sulla situazione economico – finanziaria del Gruppo.

*Per maggiori informazioni sulla Relazione sulla Gestione 2019 si rimanda alla relazione finanziaria 2019 disponibile sul sito del Gruppo: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/investor-relations-ire-5390.html>*

### Principali rischi legati ai temi non finanziari

Tra i rischi attuali e potenziali a cui il Gruppo è o potrebbe essere esposto (presenti nei diversi documenti di identificazione e valutazione dei rischi interni al Gruppo<sup>1</sup>) è possibile identificare alcuni rischi, subiti e generati, connessi ai temi che Datalogic ha identificato come "materiali" per il Gruppo e per i suoi stakeholder, oggetto della presente DNF.

Questa mappatura, operata a partire dai possibili fattori di rischio connessi ai temi più rilevanti già identificati dal Gruppo, rappresenta un primo passo nella comprensione di come i temi sociali, ambientali, attinenti alla gestione del personale, dei diritti umani o della lotta alla corruzione possono incidere sull'efficacia e la sostenibilità del modello di business di Datalogic nel breve, medio e lungo termine, e potrà essere integrata nei prossimi anni con approfondimenti su specifici ambiti di rischio o con attività di valutazione.

#### NOTE:

<sup>1</sup> Sono stati esaminati, in particolare, i seguenti documenti: attività a rischio censite nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001; analisi dei rischi connessi alla gestione degli impatti ambientali individuati nei Sistemi di Gestione ISO 14001 ove presenti; analisi dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul lavoro individuati nel Sistema di Gestione ISO45001 ove presente, e in report gestionali compilati in osservanza di normative nazionali dei Paesi esteri di presenza dei siti produttivi.

In sintesi, i principali rischi associati sono così identificati:

AMBITO D.LGS 254/16	PRINCIPALI RISCHI	STRUMENTI E AZIONI A PRESIDIO
<p><b>Aspetti relativi alla lotta contro la corruzione</b></p>	<p>I rischi relativi alla corruzione attiva e passiva sono stati analizzati nell'ambito di un'attività di risk assessment che ha visto il coinvolgimento dei principali responsabili funzionali del gruppo Datalogic. Tale analisi, ha preso in considerazione la totalità dei processi aziendali, tra cui: vendita e acquisti, finanziamenti pubblici e partecipazione a gare d'appalto, assunzioni del personale, processi di certificazione prodotti/sistemi.</p>	<p>Per quanto concerne la gestione dei rischi rilevati in ambito di corruzione, l'azienda ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>definito e adottato il Codice di Condotta di Gruppo, che sancisce i principi ed i comportamenti etici i cui destinatari devono rispettare;</li> <li>previsto procedure di Gruppo a copertura della maggior parte dei processi aziendali esposti a rischio;</li> <li>sviluppato e implementato un sistema di deleghe e procure, in ottica di "segregation of duty".</li> </ul> <p>Nelle società italiane è stato implementato il Modello ex D.Lgs. n. 231/2001.</p>
<p><b>Aspetti attinenti al personale / diritti umani</b></p>	<p>I principali rischi individuati relativi al personale del Gruppo e ai diritti umani comprendono il mancato coinvolgimento del personale competente sia durante la selezione che durante la gestione, rischi legati alla salute e la sicurezza dei lavoratori e il mancato rispetto dei diritti umani e della diversità di genere.</p>	<p>La gestione dei rischi nell'ambito del personale e dei diritti umani a livello di Gruppo inizia con il Codice di Condotta e le Procedure generali di Gruppo<sup>2</sup>, oltre alla "Quality Policy" e gli strumenti di gestione delle Risorse Umane (tra cui Performance Review, programmi di formazione e sistema di welfare aziendale). Per la maggior parte delle società è presente invece la certificazione ISO 9001<sup>3</sup>.</p> <p>In ambito salute e sicurezza esistono procedure sui singoli contesti territoriali e certificazioni ove previste (es. ISO45001 per il Vietnam). Mentre nelle società italiane l'azienda ha adottato il Modello ex D.Lgs. n. 231/2001.</p>
<p><b>Aspetti ambientali</b></p>	<p>Il mancato rispetto delle norme ambientali e gli incidenti che potrebbero determinare lo scarico di sostanze chimiche inquinanti, sia nel suolo che nelle acque, sono i rischi più rilevanti valutati durante l'analisi dei processi produttivi del Gruppo.</p>	<p>Il Codice di Condotta definito dal Gruppo sancisce i comportamenti e le azioni preventive a salvaguardia dell'ambiente e rispetto del territorio. A mitigare ulteriormente i rischi esistono la "Quality Policy" e la Policy Ambientale di Gruppo<sup>4</sup>. Inoltre, sono presenti certificazioni ISO14001 negli stabilimenti di Ungheria, Vietnam e Slovacchia, dove, insieme agli altri contesti produttivi del Gruppo, vengono gestiti gli aspetti ambientali in maniera puntuale.</p>

**NOTE:**

<sup>2</sup> Tra le principali procedure vi sono: "Group recruitment for employee Positions and Internal Mobility", "Group Training Management" e "Sales incentive calculation & payment".

<sup>3</sup> Per Datalogic Spa, Datalogic Srl, Datalogic USA Inc, Datalogic Vietnam LLC, Datalogic Slovakia Sro, Datalogic Hungary Kft and Datalogic Do Brazil Ltda.

<sup>4</sup> Definita nel corso del 2018 ed entrata in vigore nel 2019.

AMBITO D.LGS 254/16	PRINCIPALI RISCHI	STRUMENTI E AZIONI A PRESIDIO
<b>Aspetti sociali</b>	<p>Innovazione e tecnologia: nell'ambito dell'innovazione e dell'industria in cui Datalogic opera la mancata capacità di generare e realizzare prodotti e soluzioni innovative rappresenta il rischio maggiore, oltre ai rischi legati alla mancata compliance normativa e la violazione di brevetti.</p>	<p>Il Codice di Condotta, la "Quality Policy", la certificazione ISO 9001, certificazione di prodotti terzi e gli standard interni di produzione guidano il Gruppo verso la riduzione dei principali rischi di violazione brevetti e rischi normativi legati al prodotto.</p> <p>Mentre, le procedure di Gruppo (come ad esempio Procedure "New Product Development", "Product Certification", "Patent Marking" e linee guida per l'adozione e utilizzo di software "Open Source" nei prodotti Datalogic) e il "Voice of Customer" riducono in maniera consistente il rischio di obsolescenza dei prodotti e di mancata innovatività.</p>
	<p>Reputazione con i Clienti: il principale rischio in questo ambito risulta essere la mancata sicurezza e qualità dei prodotti e servizi offerti al cliente.</p>	<p>Come per l'innovazione tecnologica del prodotto, a mitigare il rischio esistono il Codice di Condotta di Gruppo, la "Quality Policy", la certificazione ISO 9001 e in aggiunta le certificazioni di Conformità dei prodotti.</p>
	<p>Privacy e gestione dei dati: la violazione dei sistemi informativi aziendali e dei dati dei Clienti, fornitori e dipendenti attraverso attacchi cibernetici o altre cause, risulta il principale rischio per l'ambito della privacy.</p>	<p>Come per la maggior parte degli ambiti tecnologici a mitigare il rischio esistono il Codice di Condotta di Gruppo, la "Quality Policy" e le procedure di Gruppo<sup>5</sup>.</p> <p>In aggiunta, a rafforzare il presidio vi sono la Policy Strumenti IT, la Certificazione ISO27001<sup>6</sup> (in Vietnam, Cina, Australia, Italia e Stati Uniti), il Comitato della Cybersecurity e il "Security Access Agreement".</p> <p>Viene anche erogato periodicamente un training ai dipendenti in merito ai temi di sicurezza informatica e al GDPR</p>
	<p>Catena di fornitura: i principali rischi individuati lungo la catena di approvvigionamento del Gruppo sono legati alla violazione da parte dei fornitori di normative in materia ambientale, sociale e dei diritti umani.</p>	<p>Per quanto concerne la gestione di rischi della catena di approvvigionamento l'azienda ha definito i principi specifici all'interno del Codice di Condotta del Gruppo, oltre a basarsi sulla "Quality Policy" e le Procedure di Gruppo (in particolare per i fornitori di materiali diretti)<sup>7</sup>. A rafforzare le procedure sopracitate sono state definite le condizioni generali di contratto e gli accordi contrattuali quadro con i principali fornitori.</p>

**Tabella 1 - Rischi**

**NOTE:**

<sup>5</sup>Tra le principali procedure vi sono: "Information classification marking instruction", "Information classification", "Istruzioni per la gestione di un data breach" e "Linee guida per i responsabili del trattamento".

<sup>6</sup>Per Datalogic S.p.A, Datalogic S.r.l., Datalogic USA Inc., Datalogic (Shenzhen) Industrial Automation Co., ltd, Datalogic Australia Pty Ltd e Datalogic Vietnam LLC.

<sup>7</sup>Tra le principali procedure vi sono: "Indirect Material Sourcing and procurement procedure", "Search and selection suppliers" e "Supplier qualification".

## Prevenzione e contrasto della corruzione

Il 100% dei processi sono stati oggetto di analisi in merito al rischio di corruzione. A fronte di ciò, l'ambiente di controllo interno del Gruppo Datalogic ed i presidi che lo compongono garantiscono la compliance alle principali normative di riferimento con riguardo alle fattispecie di reato di corruzione e concussione. Tali presidi sono, nello specifico:

- Codice di Condotta di Gruppo
- Sistema di Gestione per la Qualità
- Procedure di Gruppo
- Sistema di deleghe e procure del Gruppo Datalogic
- Approccio di "Segregation of Duty" definito dal sistema di procedure interne;
- Sistemi informatici di Gruppo
- Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001
- Ambiente di controllo interno a presidio della compliance normativa in ambito di informativa finanziaria ex L.262/05

Nel 2019 non si sono registrati nel Gruppo episodi confermati di corruzione.

## Sicurezza dei dati informatici

La gestione dei dati attraverso sistemi informativi rappresenta un ambito potenzialmente esposto a rischi, legati ad esempio alla vulnerabilità delle reti rispetto ad accessi esterni non consentiti, o alla perdita di dati, e per Datalogic questo vale sia in relazione alle reti interne che in relazione ai servizi forniti ai Clienti.

Per garantire un presidio continuo e adeguato alle evoluzioni in materia, una corretta gestione dei dati sensibili, la protezione di dati e delle informazioni da minacce di ogni tipo al fine di assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità, Datalogic ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) ed ottenuto due certificati ISO27001<sup>8</sup>.

Per una maggiore formazione e consapevolezza sulla sicurezza aziendale vengono:

- organizzati training ad hoc a seconda degli argomenti (GDPR, phishing, netiquette, minacce informatiche, etc)
- rese disponibili nella intranet Datalogic pillole formative, aggiornate periodicamente a seguito di recenti informazioni e accadimenti.

Principali novità del 2019:

- sottoscritto un protocollo d'intesa con la Polizia Postale ai fini del contrasto al cybercrime e per condivisione di informazioni;
- rilasciato un documento integrativo (SAA- Security Access Agreement) per i contratti di fornitura, con i requisiti di sicurezza necessari per garantire le risorse aziendali, a garanzia di una corretta gestione dei rischi IT legati ai fornitori critici;
- creazione di un comitato interdipartimentale (Cybersecurity Committee), composto da rappresentanti di diverse funzioni aziendali, per l'analisi e la gestione dei rischi Cyber legati a prodotti ed aree di business.

### NOTE:

<sup>8</sup> I Certificati ISO27001 sono disponibili nella sezione "Sistema di Gestione ISO" del sito internet Datalogic.

In seguito all'entrata del nuovo regolamento Europeo sulla protezione dei dati (GDPR) nel maggio del 2018, sono proseguiti gli interventi formativi volti ad informare sugli obblighi e sugli adempimenti correlati alla nuova normativa. La funzione HR compliance è deputata a gestire e mantenere aggiornato il registro dei trattamenti dei dati personali per le società del Gruppo Datalogic che siano titolari, nonché a garantire l'utilizzo e l'applicazione della documentazione "privacy".

Nel 2019, a livello globale, non si sono verificati episodi di perdita o furto di dati dei Clienti né reclami in tal senso.

## 2.5 INTEGRITÀ DELLA CONDOTTA AZIENDALE

Il Codice di Condotta delinea i principi di comportamento volti a garantire la piena integrità della condotta aziendale ed il rispetto dei valori del Gruppo.

Il Codice si applica ai membri degli organi sociali e agli amministratori della Società e delle società del Gruppo, ai dipendenti e ai collaboratori che, a qualsiasi titolo, agiscono in nome e per conto della Società e/o di una o più società del Gruppo nonché ai consulenti esterni e ai fornitori della Società e/o di qualsiasi società del Gruppo (i "Destinatari").

I Destinatari si attengono, nella conduzione dei propri affari, nell'esercizio delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con terzi, ai principi definiti nel Codice di Condotta.

I principi etici e le regole di condotta, definiti all'interno del codice, sono rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati che possono essere commessi dalla Capogruppo o dalle altre società del Gruppo. Il codice mira infatti a raccomandare, promuovere o vietare, in ciascuna giurisdizione rilevante, determinati comportamenti, al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il Codice di Condotta è coerente e complementare al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs 231/01 e con i presidi di controllo.

Per darne massima diffusione e conoscenza, il Codice di Condotta viene consegnato a tutti i dipendenti all'ingresso in Datalogic ed è disponibile sul sito web aziendale.

A disposizione dei dipendenti (e di altri stakeholder eventualmente interessati) sono state attivate caselle di posta elettronica e cassette fisiche per la raccolta di segnalazioni relative a violazioni del Codice di Condotta, così come sono disponibili canali diretti e potenzialmente anonimi per contattare l'Organismo di Vigilanza.

*Per maggiori informazioni in merito al Codice di Condotta del Gruppo si rimanda alla sezione "Corporate Governance" del sito internet Datalogic: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/corporate-governance-cg-5414.html>*



DYNAMICFOCUS

 DATALOGIC

 DATALOGIC

DYNAMICFOCUS





**3. PRODOTTI  
INNOVATIVI AL  
PASSO CON I  
BISOGNI DEI  
NOSTRI CLIENTI**



Datalogic affianca e accompagna i propri Clienti nell'automazione dei processi nei settori Retail, Manufacturing, Transportation & Logistics e Healthcare.

La capacità di raccogliere, marcare, leggere, trasmettere ed elaborare dati è condizione essenziale per l'ottenimento di processi intelligenti in cui macchine, prodotti e sistemi sono collegati tra di loro lungo la catena del valore.

Obiettivo di Datalogic è la soddisfazione dei Clienti, visti come partner con cui creare e mantenere una relazione a lungo termine per raggiungere insieme nuovi traguardi, attraverso un livello elevato della qualità dei prodotti e un continuo miglioramento dei servizi offerti, una consulenza qualificata nel momento della prevendita, consegne puntuali e un servizio di assistenza tecnica post-vendita tempestiva e risolutiva.

Datalogic opera in un mercato estremamente dinamico in cui la tecnologia continua ad essere caratterizzata da un tasso accelerato di innovazione in molti settori come software, piattaforme di calcolo e sensori.

Il 20,1% del fatturato Datalogic è generato da nuovi prodotti con meno di 2 anni di vita.

Datalogic crede che l'innovazione sia lo strumento fondamentale per la soddisfazione delle esigenze dei propri Clienti e la chiave del futuro.

## 3.1 INNOVAZIONE RIVOLUZIONARIA

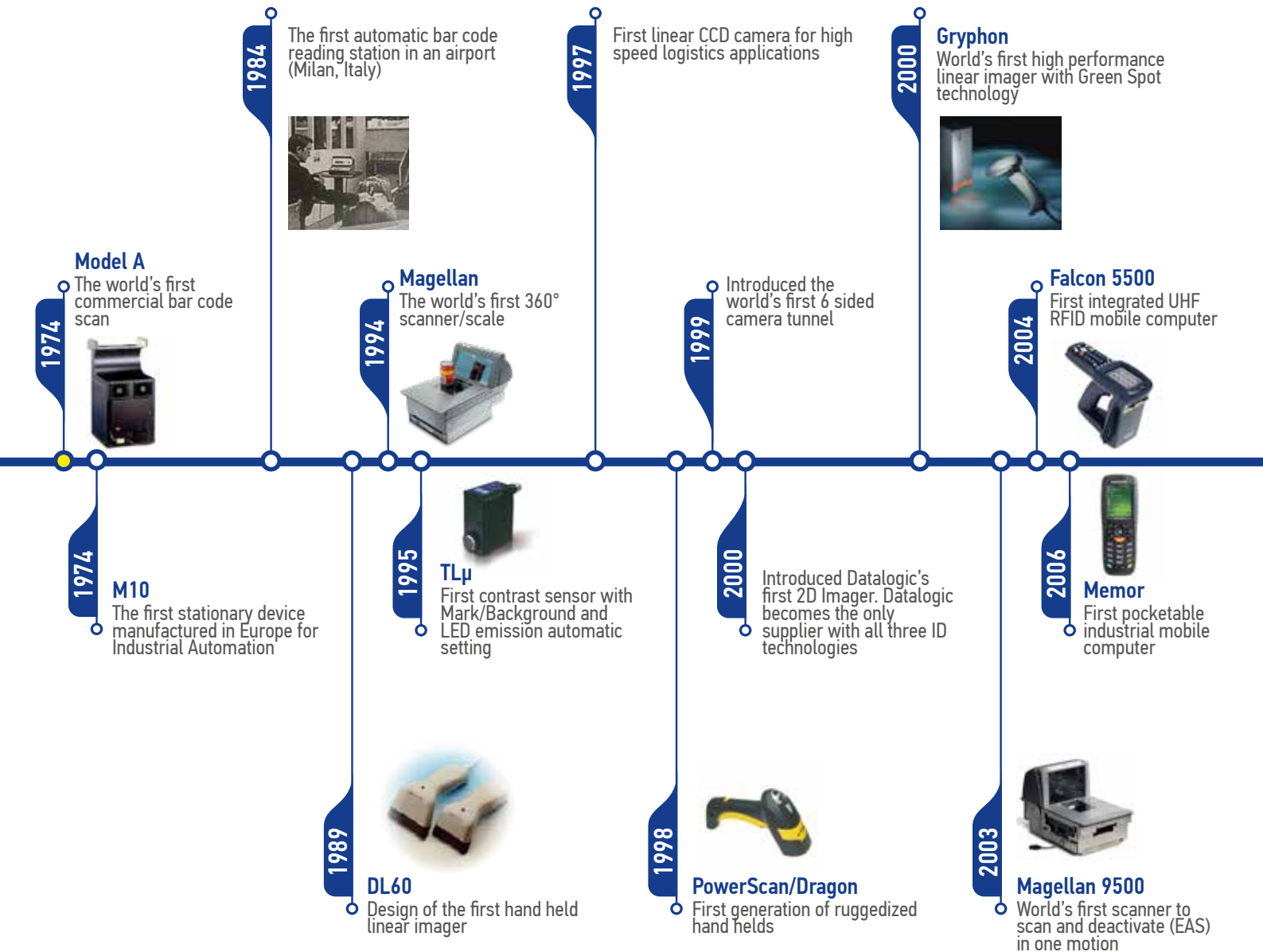
Realizzare prodotti e soluzioni innovativi rappresenta uno dei principali fattori competitivi per Datalogic, e la mancata efficacia dei processi di innovazione uno dei fondamentali rischi a livello strategico. Consistenti investimenti in Ricerca e Sviluppo, associati a processi strutturati e ad un forte monitoraggio, sono gli strumenti messi in campo da Datalogic per la mitigazione di tale rischio.

Il presidio sull'innovazione "disruptive" (rivoluzionaria) è affidato a Datalogic Labs che si occupa della progettazione e sviluppo degli elementi costitutivi standard, "embrioni" di molti prodotti futuri, ed innovazione di tecnologie core per migliorare i prodotti e per integrarli in prodotti già esistenti.

Gli ingegneri Datalogic sono costantemente alla ricerca di idee rivoluzionarie per semplificare le attività complesse e rendere a prova di errore i processi Clienti.

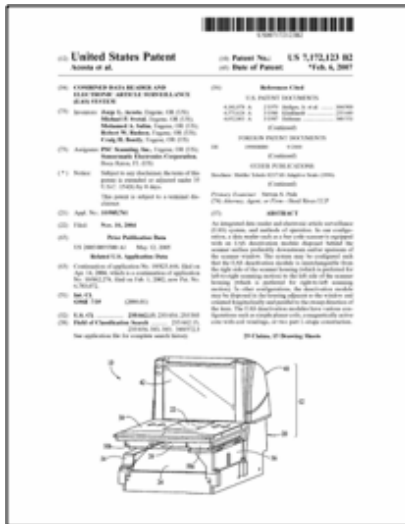


Sono di seguito riportate le “pietre miliari” dell’innovazione realizzate dal Gruppo:





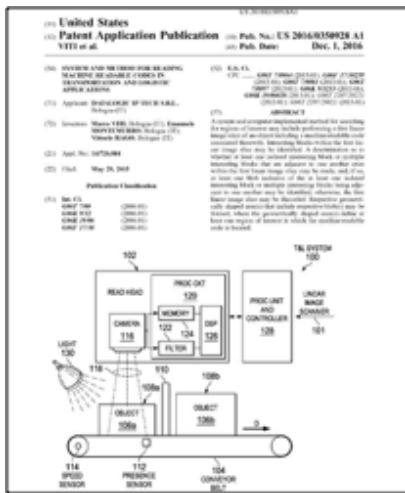
## 3.2 INVESTIMENTI IN INNOVAZIONE E R&D



In oltre 45 anni Datalogic ha dimostrato di essere un'azienda costruita sull'innovazione, nello spirito di Leonardo da Vinci, il genio del Rinascimento e la fonte di ispirazione per tutti coloro che, come i nostri inventori Datalogic, accettano ogni giorno la sfida della ricerca, dell'innovazione e invenzione.

Il progresso della tecnologia sta provocando rapidi cambiamenti al mercato in cui opera Datalogic al punto da rivoluzionarne la catena del valore modificando abitudini e dinamiche sociali, basti pensare agli effetti prorompenti dell'Intelligenza Artificiale nei settori del retail, della distribuzione, delle linee produttive di Industria 4.0.

Investire costantemente in ricerca e innovazione è fondamentale per preservare la competitività ed espandersi in uno scenario in rapida evoluzione. Al centro del processo di innovazione di Datalogic è posto sempre il cliente con i suoi bisogni, soprattutto quelli insoddisfatti dallo stato dell'arte e quelli inespressi.



Investire in persone con passione per l'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti e soluzioni, curiose, con l'attenzione alla soddisfazione dei bisogni dei Clienti, con ottime capacità non solo tecniche ma anche relazionali e focalizzate al risultato è uno degli elementi chiave per il successo di Datalogic.

In questo spirito di innovazione e invenzione anche per il 2019 è stato istituito il premio "Leonardo da Vinci - Best Patent of the Year". Considerando l'eccezionale qualità del pool di brevetti nel 2019, il Comitato per i brevetti ha anche deciso di riconoscere e premiare non solo le invenzioni che hanno conquistato il primo posto ma anche quelle del secondo e terzo posto.

Il premio "Leonardo da Vinci - Best Patent of the Year" è il ringraziamento per tutti gli inventori che hanno contribuito a concepire e progettare nuovi prodotti e soluzioni per Datalogic.

L'innovazione continua è la chiave del nostro successo e solo attraverso il duro lavoro delle nostre persone, il loro impegno e la creatività possiamo garantire il nostro successo e proteggere il nostro futuro.



### Processo di Sviluppo

Il processo di sviluppo, come risultato dell'evoluzione tecnologica dei prodotti, è governato da un'apposita Procedura denominata "New Product Development" ed alimentato dalla "Products Roadmap", che rappresenta il mandato dell'Amministratore Delegato alla funzione Ricerca e Sviluppo.

Le principali fasi del processo di sviluppo di nuovi prodotti sono:

1. Gestione Roadmap (piano prodotti): processo interattivo, tra Product Marketing e Industries Leaders, avente come obiettivo il recepimento all'interno della Roadmap dei "requirements and needs" raccolti dai Clienti;
2. Sviluppo Prodotto: nella prima fase di sviluppo il Product Marketing trasforma i requisiti in specifiche di progetto. Il progetto sarà guidato da un Program Manager lungo un percorso che si articola in una serie di fasi e gate, fino al rilascio del prodotto sul mercato;
3. Monitoraggio delle performance quali-quantitative del Prodotto: dopo il lancio sul mercato il Core Team del progetto, di cui Product Marketing e Quality sono parte integrante, garantisce attraverso il superamento di ulteriori checkpoint che il Prodotto rilasciato soddisfi appieno i bisogni dei Clienti.

### 3.3. COLLABORAZIONI CON ISTITUTI DI RICERCA

L'innovazione in Datalogic verte sullo sviluppo di risorse, competenze e tecnologie all'interno della propria comunità R&D, ma anche sulla costruzione di una rete di partners strategici nel mondo accademico e industriale con i quali condividere un percorso di Open Innovation volto a generare idee, sviluppare soluzioni innovative e trasferirle sui prodotti. Un esempio eloquente è la collaborazione con due giganti High-Tech del calibro di Google e Qualcomm e con Original Design Manufacturers asiatici che ha permesso a Datalogic di ottenere la certificazione "Android Enterprise Recommended" per rugged mobile computers, prima azienda europea a poter vantare questo risultato nel settore di riferimento.

Datalogic ha siglato nel 2018 un accordo quadro di collaborazione con l'Università di Bologna per condurre attività congiunte di ricerca, sviluppo e innovazione nell'ambito dell'acquisizione e gestione dati. Si tratta di un accordo di elevato interesse strategico e valore scientifico che rafforza le interazioni già esistenti tra singoli gruppi di ricerca e strutture dell'Università di Bologna. La collaborazione prevede iniziative di ricerca commissionata, partecipazione congiunta a bandi e programmi di ricerca regionali, nazionali, europei e internazionali, finanziamento di assegni di ricerca e borse di Dottorato, oltre ad attività formative, eventi per attivare tirocini e avvicinare gli studenti al mondo del lavoro, trasferimento tecnologico e co-branding.

Le collaborazioni con i centri di ricerca non si limitano al territorio Bolognese ma hanno respiro internazionale.

A titolo esemplificativo si elencano di seguito alcuni progetti recenti a cui Datalogic ha preso parte:

- **ROSSINI** (RObot enhanced SenSing, INtelligence and actuation to Improve job quality in manufacturing): Datalogic è capofila e coordinatore del consorzio nato per partecipare al bando del programma quadro europeo Horizon 2020 sulla "Effective Industrial Human-Robot Collaboration". Scopo del progetto è sviluppare una piattaforma hardware-software intrinsecamente sicura per la progettazione e l'implementazione di applicazioni di collaborazione uomo-robot (HRC) in ambito produttivo. Combinando tecnologie innovative di rilevamento e identificazione, attuazione e controllo (sviluppate da grandi stakeholder industriali, leader mondiali nella propria tecnologia e nel proprio mercato di riferimento) e integrandole in un ambiente di sviluppo aperto, la piattaforma consentirà di realizzare applicazioni in cui grossi robot e operatori umani diventeranno membri della stessa squadra, aumentando la qualità del lavoro, la flessibilità della produzione, l'efficienza e di conseguenza la produttività.
- **NO-LOSS**: progetto in corso sulla progettazione di tecnologie ottiche, finanziato all'interno della Research & Innovation Marie Skłodowska-Curie Action, per affrontare sfide come l'acquisizione senza perdita di fotoni e l'estrazione di informazioni più approfondite dalle immagini;
- **FLUTE**: Datalogic è beneficiario di un finanziamento regionale per sviluppare nuovi prodotti di visione artificiale e marcatura laser orientati alla massima flessibilità, usabilità, facilità di installazione e configurazione, nonché ecosostenibilità. Il progetto punta a colmare un gap creatosi nell'Industria 4.0, ovvero la difficoltà di penetrazione di tecnologie complesse come la visione artificiale e l'automazione in

una filiera produttiva in cui non si è ancora verificato il ricambio generazionale, dunque caratterizzata da una forte carenza di personale specializzato. Le innovazioni puntano a semplificare l'utilizzo del prodotto al punto da renderlo operabile da personale privo di conoscenze specifiche di machine vision. Questo avverrà anche grazie al trasferimento in campo industriale di paradigmi consumer come Android e 5G.

- **AIDA** (Automazione Industriale aDattativA attraverso sistemi di visione cyber-fisici): progetto finanziato all'interno del Programma POR FESR 2014-2020 della Regione Emilia-Romagna, che ha permesso a Datalogic di ripensare molti prodotti in termini di Cyber-Physical System (CPS), ovvero spingere l'integrazione di dispositivi fisici e informatici non solo a livello della singola macchina ma nell'intera fabbrica o, addirittura, dell'intera filiera. Precursore di molte tematiche del programma Industria 4.0, il progetto si è concluso ad aprile 2018;

## 3.4. QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

La Qualità e la Sicurezza dei prodotti **sono valori fondamentali** per Datalogic. Quotidianamente Ricerca e Sviluppo, Ingegneria e Qualità si impegnano per il mantenimento di elevati standard di prodotto, sia in termini di Qualità che di Sicurezza.

A partire dalla fase di definizione delle specifiche di un nuovo prodotto, il Core Team del progetto identifica e valuta i rischi di progetto e di prodotto e tutte le normative cogenti e volontarie applicabili con uno speciale focus su normative attinenti alla Sicurezza del Prodotto. Il 100% dei prodotti Datalogic viene sottoposto a tale tipo di assessment.



Verifiche a garanzia della conformità del nuovo Prodotto rispetto alle normative identificate, e allo standard interno di riferimento, sono eseguite in diversi momenti del ciclo di vita del prodotto:

- In **fase di sviluppo**, grazie a test specifici effettuati in laboratori interni o esterni;
- In **fase di primo lotto di produzione**, grazie al

Manufacturing Validation Test (validazione del processo produttivo);

- Durante la **produzione di massa**:
  - Test funzionale sul 100% dei prodotti in accordo alle specifiche;
  - Ongoing Reliability Test (affidabilità del prodotto);
  - Product Audit (campioni di prodotto prelevati da magazzino ed esaminati per la verifica della loro conformità).

Nel 2019, come nei precedenti due anni di rendicontazione, non si sono verificati casi di mancata compliance in termini di impatti generati da prodotti su salute e sicurezza.

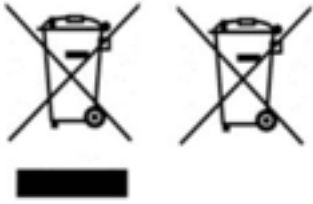
### Impatto ambientale dei Prodotti

Aspetto rilevante a livello di potenziale impatto sull'ambiente è la gestione del fine vita dei prodotti. Datalogic ha ridisegnato i suoi processi per assicurare la conformità dei suoi Prodotti a:

- Direttiva RoHS (Restriction of Hazardous Substances);
- Direttiva WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment).



Grazie alla Direttiva WEEE, Datalogic riduce al minimo l'impatto delle apparecchiature elettriche ed elettroniche sull'ambiente nel momento in cui arrivano a fine vita e diventano "rifiuto".



Grazie alla Direttiva RoHS, Datalogic contribuisce alla protezione dell'ambiente, alla salute umana e alla prevenzione della produzione di rifiuti pericolosi limitando l'uso di sostanze pericolose (piombo, mercurio, cadmio, cromo esavalente, bifenili polibromurati-PBB o eteri di difenile polibromurato-PBDE) nelle nuove apparecchiature elettriche ed elettroniche immesse sul mercato a partire dal 1° luglio 2006.

*L'adozione di un sistema di recupero e riciclo offre la possibilità all'utilizzatore di apparecchiature elettriche ed elettroniche di conferire gratuitamente apparecchiature e pile, giunti a fine vita, agli idonei centri comunali di raccolta differenziata dei rifiuti, oppure riconsegnarle al rivenditore secondo le seguenti modalità indicate nel sito internet Datalogic: [https://www.datalogic.com/upload/pages/quality/14001/WEEE%20statement%20Datalogic\\_ITA.pdf](https://www.datalogic.com/upload/pages/quality/14001/WEEE%20statement%20Datalogic_ITA.pdf)*

### 3.5. CUSTOMER CENTRICITY



Datalogic ha disegnato e implementato processi finalizzati a raccogliere i bisogni, le percezioni e le proposte dei Clienti in una pluralità di momenti nel corso della loro relazione, con la finalità di fornire una risposta concreta ai loro bisogni e garantire un collegamento diretto tra le funzioni commerciale e quella di sviluppo prodotto.

La comprensione ed allineamento alle aspettative dei Clienti sono driver fondamentali, declinati attraverso le continue iniziative di miglioramento della Customer Experience che Datalogic mette in atto quotidianamente con i suoi partners e Clienti.

Datalogic ha confermato anche per il 2019 come indicatore di performance della soddisfazione dei Clienti il Net Promoter Score (NPS) utilizzato da molte delle Fortune 500 Companies. Negli ultimi anni Datalogic ha ristrutturato i processi di Customer Service dando vita a tre tipologie di supporto: Standard support, Fast Turnaround e Premium Service Coverage.

# ASSISTENZA CLIENTI

## Organizzazione

**PROFESSIONISTI MULTILINGUE**

**PROGRAMMI DI RIPARAZIONE EASE OF CARE (EoC)**  
PROCESSAZIONE RAPIDA + COSTO FISSO = TRANQUILLITÀ

**COPERTURA GLOBALE ASSICURATA**

**AMPIA COMPETENZA TECNICA SU TUTTA LA GAMMA DI PRODOTTI**

**STUDI DI FATTIBILITÀ**

**ANALISI DETTAGLIATA E RISOLUZIONE**

**SERVIZI SU MISURA PER OGNI ESIGENZA**

**SUPPORTO TECNICO 24/7**

**IN COLLABORAZIONE CON I MIGLIORI FORNITORI DI SERVIZI**

**RISPOSTA RAPIDA**

**GESTIONE DI PROGETTO**

Premium Service Coverage	
Assistenza sul posto	Il giorno lavorativo successivo alla notifica
Supporto telefonico	Lingua locale
EoC Comprehensive	Entrambe le opzioni (due giorni e 24 ore), con entrambi i trasporti inclusi
EoC 5 giorni, Non Comprehensive	Disponibile
Centro Riparazioni Datalogic o Partner Autorizzato	Riparazioni in garanzia e fuori garanzia
Paesi	Unione Europea, Norvegia, Svizzera, Stati Uniti, Canada e Australia

Fast turnaround	
Assistenza sul posto	Entro 3 giorni lavorativi dalla notifica
Supporto telefonico	Inglese
EoC Comprehensive	Opzione 5 giorni con ritiro incluso
EoC 5 giorni, Non Comprehensive	Disponibile
Centro Riparazioni Datalogic o Partner Autorizzato	Riparazioni in garanzia e fuori garanzia
Paesi	Argentina, Brasile, Cina, Colombia, Messico, Turchia, Arabia Saudita, Bahrain, Emirati Arabi Uniti, Oman e Qatar

Standard support	
Assistenza sul posto	Entro 5 giorni lavorativi dalla notifica
Supporto telefonico	Inglese
EoC Comprehensive	Non disponibile
EoC 5 giorni, Non Comprehensive	Non disponibile
Centro Riparazioni Datalogic o Partner Autorizzato	Riparazioni in garanzia e fuori garanzia presso il centro di riparazione DL più vicino (può includere sdoganamento)
Paesi	Resto del mondo

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet Datalogic nella sezione "Assistenza": <https://www.datalogic.com/ita/supporto-assistenza/assistenza-srv-5176.html>

L'ascolto dei Clienti è anche un aspetto strategico per allineare il servizio offerto con ciò che è realmente importante per loro. In quest'ambito, Datalogic svolge un monitoraggio annuale dell'esperienza offerta ai suoi Clienti attraverso più strumenti:

- Report "Customer Bulletin" (VOC) per condividere, sintetizzare e analizzare i reclami ricevuti. Nel 2019 sono state lanciate le seguenti azioni di miglioramento:
  - Redazione del report su base bimensile
  - Diffusione capillare del report a livello aziendale
  - Puntuale analisi delle cause scatenanti le problematiche e relative azioni correttive realizzate strutturalmente da parte dei diversi dipartimenti coinvolti nelle diverse fasi aziendali.
- Indicatore "Net Promoter Score" (NPS) per la valutazione della fedeltà in un rapporto impresa-cliente. Il valore 2019 del NPS è 33. Questo il risultato finale del questionario somministrato a più di 3000 contatti aziendali (registrati in seguito a relazioni commerciali per attività di prevendita o di supporto tecnico o customer service, entrambi attraverso il sistema CRM MS Dynamics). Da evidenziare la caratteristica dinamica del sondaggio di quest'anno che, nella volontà di dare voce ai nostri contatti nella misurazione della Customer Satisfaction, ha offerto la possibilità di indicare gli aspetti che richiedono una maggiore cura e attenzione in tutto il processo di interazione con i nostri Clienti.
- Sondaggi "Instant Survey" che i clienti hanno a disposizione per esprimere (su una scala da 1 a 5) il proprio gradimento rispetto alla qualità del servizio offerto e all'interlocutore aziendale con cui si è verificata l'interazione. Questo strumento nasce per rilevare, nel più breve lasso di tempo possibile, l'effettiva soddisfazione del cliente, e poter intervenire altrettanto rapidamente quando le aspettative del cliente non sono allineate con il livello di servizio erogato.

Il numero crescente di richieste ricevute dai nostri Stakeholders, ed in particolare da nuovi potenziali Clienti, su temi quali la Sustainability e più in generale la Corporate Social Responsibility, ha portato Datalogic ad una sempre più crescente attenzione verso gli impatti economici, sociali ed ambientali generati dal proprio business e dal business dei propri fornitori.

Datalogic conferma la sua adesione alla piattaforma Ecovadis anche per il 2019. L'adozione di tale strumento ha aperto un eccellente canale di collaborazione con i nostri Clienti per una trasparente condivisione delle performance di sostenibilità Datalogic e per dargli la possibilità di monitorare l'avanzamento di tutte le azioni di miglioramento relative a politiche, procedure e processi in ambito di Sostenibilità.



# 4. LE PERSONE IN DATALOGIC

Il Capitale Umano costituisce l'elemento centrale su cui Datalogic basa il perseguimento dei propri obiettivi di sviluppo e l'asset principale su cui costruire la propria strategia di Prodotto ed Innovazione.

Le competenze delle persone rappresentano la chiave di volta della competitività di lungo periodo e il fattore critico di successo per la ricerca e sviluppo. Il reclutamento e selezione, l'inserimento in azienda, la formazione, lo sviluppo dei talenti e la gestione della performance sono i processi fondamentali su cui si è deciso di investire per sostenere il processo di crescita complessivo del Business Datalogic.

Nel 2019 la struttura delle Risorse Umane ha consolidato le competenze chiave per il potenziamento dei processi core dello Human Capital e per rispondere più velocemente alle esigenze del Gruppo.

Il Global HR Director è supportato da tre Direttori HR regionali (EMEA, APAC e AMERICAS), da HR Business Partners che sono responsabili della gestione e sviluppo delle Famiglie Professionali a livello globale e dai COE (Centers of Excellence) che sono responsabili della definizione ed implementazione delle politiche, dei processi funzionali e delle componenti tecniche di loro competenza definendo standard e Kpi relativi: l'acquisizione di talenti, lo sviluppo e la formazione (Talent Management), lo sviluppo organizzativo e dei sistemi (Organization and Systems), i sistemi di remunerazione (Total Rewards).

Dal punto di vista operativo i responsabili HR a livello di sito e/o Paese rappresentano un punto di riferimento sul territorio per la gestione e la valorizzazione delle risorse umane, garantendo l'attuazione puntuale delle linee guida, politiche e processi attribuiti, con i relativi adattamenti che si dovessero rivelare necessari alle singole realtà Paese dal punto di vista normativo, contrattuale e culturale.

**3.074** 

**I Dipendenti del Gruppo Datalogic**

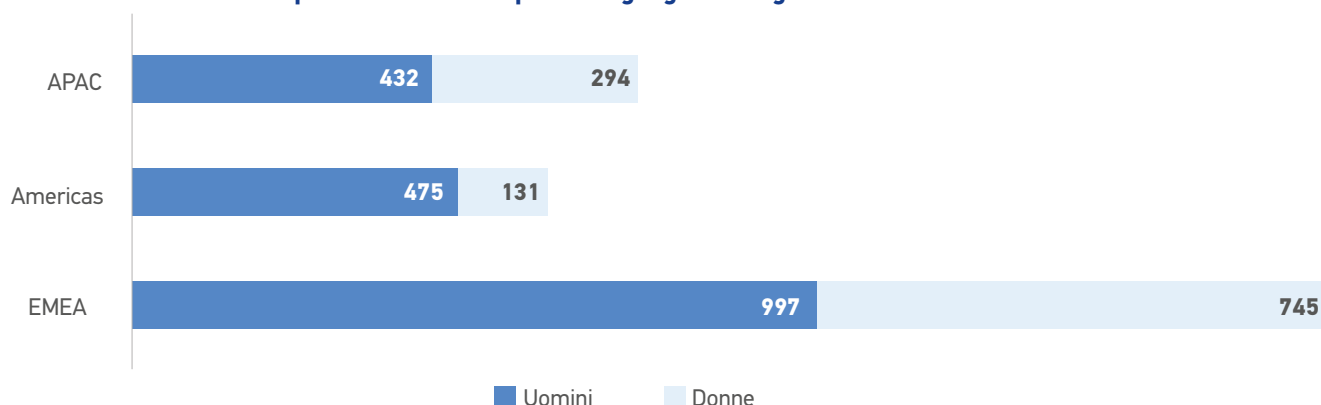
## 4.1 IL CAPITALE UMANO DEL GRUPPO

I dipendenti del Gruppo Datalogic, al 31/12/2019, sono 3.074 in lieve diminuzione del 2,63% rispetto ai 3.157 del 2018

**Totale dipendenti suddivisi per area geografica e genere al 31 Dicembre**

	2018						2019					
	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>1.960</b>	<b>62%</b>	<b>1.197</b>	<b>38%</b>	<b>3.157</b>	<b>100%</b>	<b>1.904</b>	<b>62%</b>	<b>1.170</b>	<b>38%</b>	<b>3.074</b>	<b>100%</b>
<b>EMEA</b>	1.019	32%	747	24%	1.766	56%	997	32%	745	24%	1.742	57%
<b>Americas</b>	498	16%	155	5%	653	21%	475	16%	131	4%	606	20%
<b>Apac</b>	443	14%	295	9%	738	23%	432	14%	294	10%	726	23%

### Totale dipendenti suddivisi per area geografica e genere al 31 Dicembre 2019



La presenza del Gruppo rimane costante in particolare nell'area EMEA (-1,4%) ed APAC (-1,6%), mentre registra una moderata diminuzione in Americas (-7,2%), in un'ottica di consolidamento e efficientamento dell'organico, dopo un anno di forte crescita come quello del 2018 e di investimenti nel capitale umano.

### Dipendenti per categoria professionale e genere al 31 Dicembre

	2018			2019		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>1.960</b>	<b>1.197</b>	<b>3.157</b>	<b>1.904</b>	<b>1.170</b>	<b>3.074</b>
<b>White Collars</b>	1.561	562	2.123	1.496	531	2.027
<b>Blue Collars</b>	399	635	1.034	408	639	1.047

### Dipendenti per categoria professionale e fasce d'età al 31 Dicembre

	2018				2019			
	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>675</b>	<b>1.814</b>	<b>668</b>	<b>3.157</b>	<b>586</b>	<b>1.734</b>	<b>754</b>	<b>3.074</b>
<b>White Collars</b>	291	1.324	508	2.123	232	1.220	575	2.027
<b>Blue Collars</b>	384	490	160	1.034	354	514	179	1.047

Il 66% dei dipendenti di Datalogic è un "White Collar", lavoratori quindi che svolgono lavoro impiegatizio. Tale percentuale è ancora più rilevante tra i dipendenti uomini (78,6%), la cui maggioranza ha formazione ingegneristica.

Il Gruppo predilige un'occupazione stabile e una relazione a lungo termine con i propri collaboratori basata sulla consapevolezza che Datalogic cresce insieme e tramite le proprie risorse umane.

Nel 2019 il 92,3% dei dipendenti è a tempo indeterminato<sup>9</sup>, in leggero aumento rispetto al 2018 (+0,8%). Il 98,08% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno

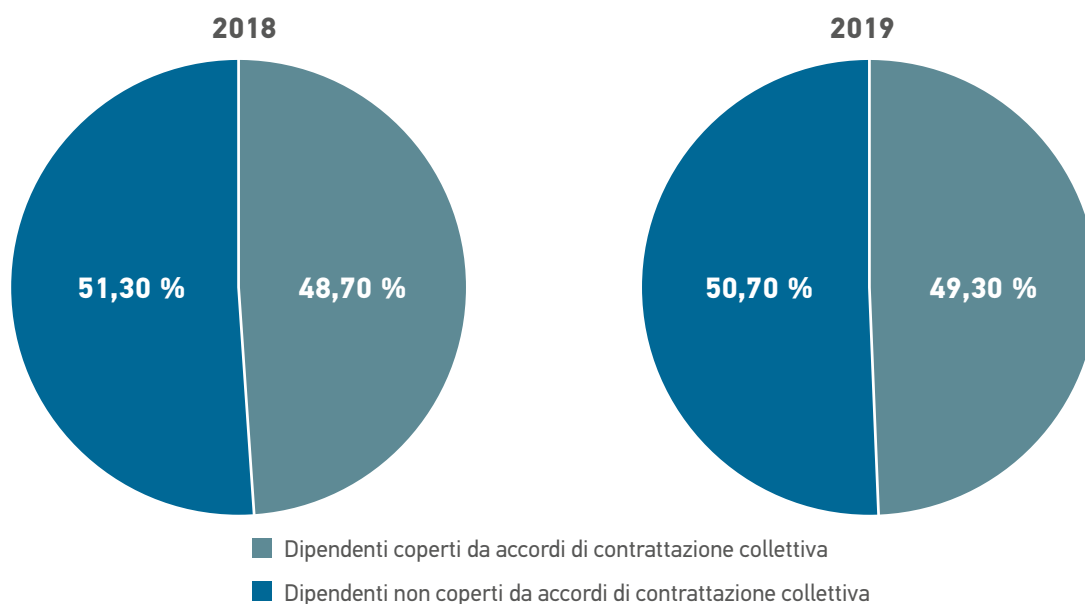
#### Dipendenti totali per tipologia di contratto (indeterminato e determinato) e genere al 31 Dicembre

		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	N	<b>1.960</b>	<b>1.197</b>	<b>3.157</b>	<b>1.904</b>	<b>1.170</b>	<b>3.074</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	N	1.817	1.071	2.888	1.763	1.075	2.838
	%	92,7%	89,4%	91,50%	92,6%	91,9%	92,3%
<b>A tempo determinato</b>	N	143	126	269	141	95	236
	%	7,3%	10,6%	8,50%	7,4%	8,1%	7,70%

#### Dipendenti per tipologia di contratto (full-time e part-time) e genere al 31 Dicembre

		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	N	<b>1.960</b>	<b>1.197</b>	<b>3.157</b>	<b>1.904</b>	<b>1.170</b>	<b>3.074</b>
<b>Full-time</b>	N	1942	1128	3.070	1.897	1.118	3.015
	%	99,0%	94,2%	97,2%	99,6%	95,6%	98,1%
<b>Part-time</b>	N	18	69	87	7	52	59
	%	1,0%	5,8%	2,8%	0,4%	4,4%	1,9%

#### Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva con i sindacati al 31 Dicembre



#### NOTE:

<sup>9</sup> Nei contesti al di fuori dell'Italia si praticano contratti di tipo permanent, ossia a tempo indeterminato.



## Turnover dei dipendenti

Nel 2019, a seguito di azioni di contenimento del turnover per i siti di Ungheria e Slovacchia, particolarmente impattati nel 2018 da un alto tasso di turnover e difficoltà di retention, si è verificato un miglioramento delle % stesse. Si è registrato, in particolare in Slovacchia, una riduzione del 51,6% (turnover Slovacchia 2019 30,8% vs turnover 2018 62,8%) ed al contempo in Ungheria una stabilizzazione del fenomeno (turnover 2019 33,7% vs turnover 2018 33,5%). Il turnover complessivo di EMEA senza l'impatto di Slovacchia e Ungheria è pari al 9,5%.

Il turnover complessivo dell'azienda è sensibilmente migliorato rispetto al 2018 – 2,3% di miglioramento, grazie ad alcune azioni di retention principalmente nella regione EMEA (5,1% di turnover in meno rispetto al 2018). In particolare, si registra un'importante riduzione del turnover complessivo femminile 2018 - 25,8% contro un 18,5% del 2019. In considerazione delle attività intraprese nel corso dell'anno in un'ottica di efficientamento dell'organico, la % di turnover risulta ancora alta avendo consolidato alcune attività che hanno portato ad una riduzione dell'organico da 3157 a 3074.

**Tasso di turnover per area geografica, genere e per fascia d'età 2019 <sup>10</sup>**

	TASSO TURNOVER UOMINI	TASSO TURNOVER DONNE	TASSO TURNOVER TOTALE
<b>Totale</b>	<b>15,7%</b>	<b>18,5%</b>	<b>16,7%</b>
<b>EMEA</b>	15,7%	20,0%	17,6%
<b>Americas</b>	14,9%	26,0%	17,3%
<b>APAC</b>	16,2%	11,2%	14,2%

	TASSO TURNOVER <30 ANNI	TASSO TURNOVER DA 30 A 50 ANNI	TASSO TURNOVER >50 ANNI	TASSO TURNOVER TOTALE
<b>Totale</b>	<b>20,5%</b>	<b>15,9%</b>	<b>15,6%</b>	<b>16,7%</b>
<b>EMEA</b>	26,0%	15,8%	16,6%	17,6%
<b>Americas</b>	38,3%	17,1%	14,3%	17,3%
<b>APAC</b>	12,0%	15,4%	16,7%	14,2%

### NOTE:

<sup>10</sup> Il tasso di turnover è calcolato come il rapporto tra il numero totale di risorse uscite (totali, per genere e fascia di età) nel 2019 e il numero totale di dipendenti (totali, per genere e fascia di età) al 31/12/2019. Nella numerica delle risorse uscite non sono compresi i trasferimenti delle risorse nelle diverse Regioni.

## 4.2 LA VALORIZZAZIONE DEI TALENTI

La consistente implementazione della Mission Datalogic finalizzata alla creazione di valore per i Clienti è possibile solo grazie al contributo di persone estremamente talentuose. Il talento è la risultante finale di un corretto mix di leadership, fit comportamentale dell'individuo alle caratteristiche dell'azienda e competenze distintive.

La capacità di attrarre, sviluppare e mantenere al proprio interno (retention) queste capacità tecniche e manageriali rappresenta la sfida principale per il Management di Funzione e per la Funzione delle Risorse Umane Datalogic.

La Talent Acquisition garantisce la ricerca e acquisizione di figure strategiche per lo sviluppo armonico dell'azienda. Si effettua, infatti, un match tra talento disponibile sul mercato e i bisogni dei vari livelli organizzativi: le persone talentuose che sono target di Datalogic vengono orientate utilizzando il PPA (Personal Profile Analysis) uno strumento che garantisce oggettività, consistenza e sostenibilità al processo di selezione ed a quello successivo di sviluppo individuale e di famiglia professionale.

**Tasso di Nuovi Assunti per area geografica, genere e fascia d'età 2019 <sup>11</sup>**

	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI UOMINI	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI DONNE	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI TOTALE
<b>Totale</b>	<b>12,8%</b>	<b>16,0%</b>	<b>14,0%</b>
<b>EMEA</b>	13,5%	19,6%	16,1%
<b>Americas</b>	9,9%	7,6%	9,4%
<b>APAC</b>	14,4%	10,5%	12,8%

	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI <30 ANNI	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI DA 30 A 50 ANNI	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI >50 ANNI	TASSO TURNOVER NUOVI ASSUNTI TOTALE
<b>Totale</b>	<b>24,9%</b>	<b>12,7%</b>	<b>8,6%</b>	<b>14,0%</b>
<b>EMEA</b>	34,7%	14,2%	9,3%	16,1%
<b>Americas</b>	25,5%	8,8%	7,5%	9,4%
<b>APAC</b>	15,3%	11,3%	11,1%	12,8%

L'azienda ha messo in campo diverse strategie ed iniziative volte ad attirare talenti e a far conoscere le molteplici opportunità che il Gruppo offre. Datalogic ha partecipato ai principali Career Day con giornate dedicate alla presentazione dell'azienda e delle sue posizioni disponibili, oltre ad aprire le porte del suo Headquarters agli studenti per un'intera giornata di orientamento e colloqui con i manager.

### NOTE:

<sup>11</sup> Il tasso di nuovi assunti è calcolato come il rapporto tra il numero totale di risorse entrate (totali, per genere e fascia di età) nel 2019 e il numero totale di dipendenti (totali, per genere e fascia di età) al 31/12/2019. Nella numerica delle risorse entrate non sono compresi i trasferimenti delle risorse nelle diverse Regioni.

Gli strumenti utilizzati da Datalogic per il miglioramento del processo di Talent Acquisition e Inserimento in azienda sono:

- **Employer Branding:** rafforzamento della presenza sui social media, in particolar modo in piattaforme per il lavoro come LinkedIn, Glassdoor, Instagram e Facebook. Con l'intento di rafforzare la ricerca attiva di specifici profili per una crescita strategica nel campo dell'innovazione;
- **La ristrutturazione grafica del sito "Carriere" di Datalogic** ha permesso il monitoraggio dello sviluppo qualitativo delle pratiche di reclutamento;
- **Un potenziamento del processo di onboarding** o inserimento in azienda che ora garantisce che l'ingresso in Datalogic avvenga nel modo più adeguato possibile, potenziando al massimo la curva di apprendimento dei nuovi assunti.

Nel 2019 è stato applicato globalmente il nuovo processo di Welcome on Board.

Nello specifico il processo prevede due fasi: la prima, di carattere istituzionale, che consente al neoassunto di apprendere le nozioni di base relative all'azienda, quali organizzazione, mission, vision, processi e procedure; la seconda, invece, volta all'acquisizione di nozioni riguardanti i prodotti di punta Datalogic e le relative applicazioni di mercato.

Per essere competitiva rispetto alle altre realtà aziendali presenti sul territorio, l'azienda ha predisposto, sulla base di un'analisi di mercato con società internazionali quali Radford/Hay, pacchetti retributivi e di benefit, in linea o in molti casi superiori alle aziende del territorio in cui opera.

I pacchetti previsti per i profili della Ricerca e Sviluppo rappresentano attualmente un benchmark sul mercato del lavoro italiano.

## Welfare e Benefit

Datalogic ha strutturato un sistema di welfare aziendale in Italia, che testimonia l'attenzione per le risorse e costituisce un ulteriore elemento di fidelizzazione.

Infatti, oggi, per tutti i dipendenti del Gruppo in Italia, è previsto un insieme di opportunità a tutela della salute e a supporto della gestione familiare, volte a contribuire al benessere delle persone.

Nel 2019 l'azienda ha mantenuto una piattaforma Welfare a disposizione dei dipendenti che hanno potuto usufruire di tutta la gamma dei benefit flessibili previsti dalla normativa, per utilizzare l'importo convertito da premio di risultato, l'importo Welfare a loro disposizione da CCNL Industria Metalmeccanica, una quota di welfare contrattato e quote di premio variabile convertite per alcune categorie di dipendenti. All'interno del medesimo portale sono state messe a disposizione di tutti i dipendenti anche diverse convenzioni, che hanno aumentato il potere di spesa su alcuni beni e servizi per il tempo libero.

Da anni è inoltre attiva a livello aziendale una polizza sanitaria integrativa dedicata all'intera popolazione aziendale, che supporta le esigenze mediche dei dipendenti e delle loro famiglie.

Inoltre, tutte le dipendenti con figli in età 0-3 anni possono accedere a un bonus nido annuale che viene suddiviso equamente sul numero di richieste pervenute, messo a disposizione per supportare le spese dell'iscrizione agli asili nido; questo contributo favorisce un efficace ed effettivo reinserimento al lavoro per le lavoratrici rientranti dal congedo di maternità, oltre a migliorarne il bilanciamento tra vita personale e lavoro.

Nella medesima ottica, al personale non produttivo è concessa flessibilità di ingresso (dalle 8 alle 9.30) e quindi di uscita dal lavoro, oltre all'attivazione su richiesta di contratti di telelavoro, ove compatibili con la mansione lavorativa.

L'interesse per il capitale umano, inoltre, ben si riflette nella realizzazione di una nuova mensa presso la nostra sede in Vietnam, caratterizzata dalle seguenti migliorie: incremento del numero di posti a sedere, miglioramento del sistema di ventilazione e dello spazio, installazione di lavastoviglie.

## Rispetto dei diritti dei dipendenti

La costruzione di un ambiente di lavoro ispirato al massimo rispetto degli individui e delle diversità è il cammino scelto da Datalogic per la valorizzazione delle persone in un quadro armonico di sviluppo del business in maniera sostenibile e facendo leva sul grande potenziale umano disponibile.

L'Etica imprenditoriale propria del Gruppo, messa in pratica attraverso strumenti e procedure raccolte nel Codice di Condotta, consentono di tracciare percorsi di sviluppo rispettosi degli individui con positivi impatti sulla produttività, creatività ed innovazione.

Attraverso la valorizzazione delle diversità si vengono inoltre a contestualizzare pari opportunità di sviluppo e di trattamento all'interno delle strutture organizzative. Questa Etica permette di escludere rischi di violazione dei diritti umani in tutti i paesi di presenza di Datalogic. In Italia, tale aspetto è doppiamente garantito dall'applicazione dei contratti collettivi nazionali, in tal caso del CCNL Metalmeccanica industria.

Nel 2019 non si sono registrati casi di discriminazione dei dipendenti.

## 4.3 SVILUPPO DELLE COMPETENZE E CRESCITA PROFESSIONALE

La formazione supporta nelle sue molteplici forme e modalità lo sviluppo del talento e del potenziale disponibile attraverso un percorso di apprendimento individuale e collettivo, consentendo di accrescere e mantenere aggiornato il livello di competenze.

Leadership Development, in qualità di responsabile organizzativo centrale dei percorsi di formazione riguardanti le soft skills per i White collar, ha standardizzato un processo per rilevare i fabbisogni formativi in ottica globale, e ha avviato la predisposizione di un catalogo di opportunità formative unificato, a cui le persone potranno accedere su richiesta dei diretti responsabili ed approvazione del Centro di Eccellenza (COE) stesso.

In modo da soddisfare la più vasta gamma di esigenze possibili, l'offerta formativa comprende una varietà di soluzioni Face to Face (a somministrazione da parte di docenza sia interna che esterna), soluzioni online e soluzioni miste comprensive dell'utilizzo di formule di Action Learning (Apprendimento d'azione), Gamification (Gamificazione), Formazione guidata da remoto, Blended learning (Apprendimento misto).

Durante il 2019 l'ente di Leadership and Development ha lavorato alla raccolta anche dei bisogni formativi relativi alle competenze tecniche dei White collar. Ogni funzione, con la collaborazione del proprio Human Resource Business Partner di riferimento e del team di Leadership Development, si è presa a carico dell'erogazione delle formazioni relative a quest'area. Le formazioni relative ai Blue collar sono state gestite autonomamente da ogni Plant produttivo.

I percorsi di approfondimento sono articolati in funzione delle esigenze e delle diverse capacità di apprendimento degli individui coinvolti.

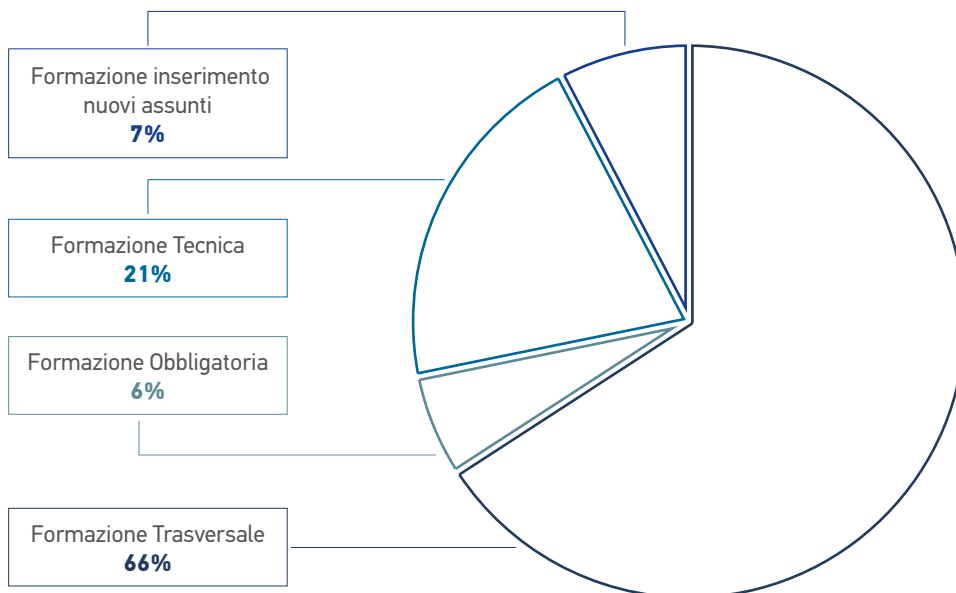
#### Ore medie di formazione per genere

	2019
<b>Uomini</b>	5,54
<b>Donne</b>	4,18

#### Ore medie di formazione per categoria professionale

	2019
<b>White Collar</b>	6,67
<b>Blue Collar <sup>12</sup></b>	1,82

#### Tipologie di formazione erogate nel 2019



#### NOTE:

<sup>12</sup> La formazione per i Blue Collars è gestita dall'ente Operations in maniera autonoma all'interno di ogni Plant. Per tale motivo i dati disponibili potrebbero essere sottostimati. Per il 2020 si prevede di consolidare un processo di monitoraggio centrale che permetta di rendicontare tutte le ore di formazione effettivamente erogate.

Il processo di performance management è un processo continuo tra dipendente della categoria White collar e gli attori coinvolti nella valutazione delle sue performance che contribuisce a mantenere allineate le aspettative dell'azienda e dei collaboratori, valorizzando l'impegno ed il contributo dei singoli

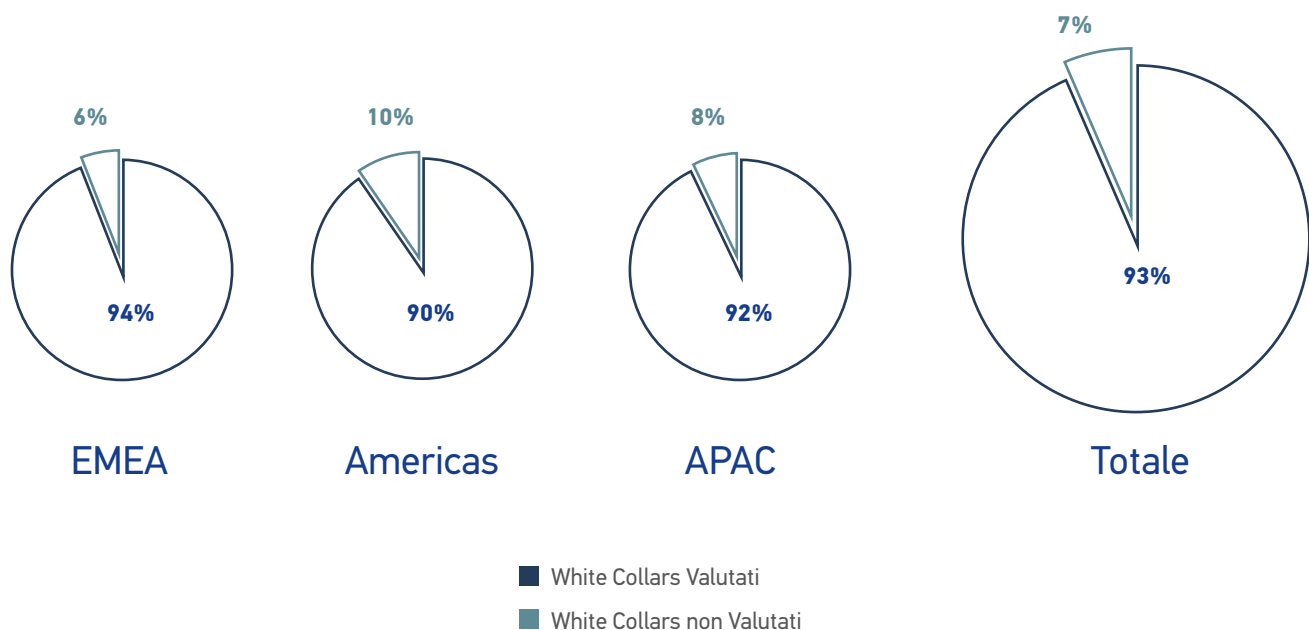
Nello specifico prevede le seguenti fasi:

1. **Target setting:** a inizio anno ciascun dipendente definisce i propri obiettivi, previo confronto con il proprio manager, per garantire un allineamento delle aspettative.
2. **Mid-year Review:** a metà anno ciascun dipendente ha la possibilità di adattare i propri obiettivi e di ricevere un feedback intermedio da parte del proprio responsabile.
3. **Self-assessment:** è la fase in cui ciascun dipendente ha la possibilità di auto-valutarsi esprimendo il proprio punto di vista sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti e sui comportamenti lavorativi adottati in relazione ai valori aziendali.
4. **Assessment:** è la fase di valutazione di competenza del manager sulla performance e sui comportamenti dei membri del proprio team.
5. **Calibration:** è la fase volta a garantire l'applicazione degli stessi criteri di valutazione utilizzati dai manager tra diversi team di un'unica funzione e anche tra diverse funzioni. Si svolge attraverso discussioni aperte prima a livello di funzione e poi a livello corporate.
6. **Feedback e Goal Setting:** è la fase finale del processo di performance review. Il manager restituisce, attraverso un meeting 1:1, un feedback al proprio collaboratore in merito alla valutazione assegnata.

Le fasi di assessment sono legate agli obiettivi aziendali e comportamentali connessi strettamente ai valori dell'azienda.

Nel 2019, le risorse coinvolte nella valutazione della performance sono state il 93% dei White collar del Gruppo.

**White collars che hanno ricevuto valutazione di performance nel 2019**



## 4.4 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Assicurare alle persone che lavorano in Datalogic un contesto professionale che rispetti i più rigidi requisiti in materia di sicurezza è una delle responsabilità più importanti per il Gruppo. A tal fine Datalogic svolge un'attività di controllo costante e di revisioni periodiche, per garantire ai dipendenti una concreta salvaguardia della loro salute e sicurezza, attraverso la creazione di condizioni lavorative salubri e accoglienti.

La politica per la Salute e la Sicurezza, condivisa nel 2019 con tutti gli stakeholder Datalogic grazie alla sua pubblicazione sul sito internet<sup>13</sup>, prevede che l'azienda si impegni in:

- Prevenzione continua in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela ambientale;
- Rispetto della legislazione applicabile e agli altri requisiti cui l'organizzazione ha deciso di aderire;
- Miglioramento continuo, realizzando programmi, annualmente aggiornati, delle proprie prestazioni, perseguendo l'obiettivo "zero infortuni" e "zero malattie professionali";
- Sensibilizzazione del personale al fine di mantenere alto l'interesse sulle tematiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Datalogic ha adottato Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute dei lavoratori nelle Società Italiane e in Datalogic Vietnam LLC in compliance allo standard ISO, quest'ultima ha superato positivamente nel 2018 l'audit di passaggio dalla certificazione relativa allo standard OHSAS18001 allo standard ISO45001, confermando nel 2019 la validità del certificato<sup>14</sup> ottenuto.

Negli stabilimenti dell'Ungheria, della Slovacchia e del Vietnam, i temi legati a Salute e Sicurezza dei lavoratori sono gestiti dai rispettivi Facility Manager che hanno la responsabilità di garantire la compliance dei propri siti alle normative locali e agli standard del Gruppo Datalogic.

Nelle aree "Asia Pacific" (escluso Vietnam) e "Americas", nelle quali i temi ed i rischi sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori non sono gestiti e presidiati da Sistemi di Gestione, Datalogic ha creato comitati di Health & Safety formati dai referenti delle funzioni – dipartimenti di riferimento (principalmente Risorse Umane ed Operations). Facility Manager e Comitati hanno la responsabilità di:

- discutere, valutare e adottare opportune azioni di trattamento dei rischi individuati nei vari siti Datalogic di propria competenza;
- condividere, gestire e monitorare le attività formative a garanzia della compliance alle normative locali che agli standard di gruppo;
- definire, implementare e monitorare azioni di miglioramento;
- gestire emergenze nazionali o internazionali.

Il percorso di miglioramento continuo e l'adeguamento costante alle normative nazionali, rappresentano il presidio mantenuto su questo tema in tutte le Società del gruppo Datalogic.

### Approfondimento su contesto italiano

Il Servizio di Prevenzione e Protezione sul territorio italiano è coordinato dal RSPP che si avvale della collaborazione di referenti su ogni sito e di consulenti esterni. In Italia, per tutti i lavoratori è definito un livello di rischio connesso alla salute e sicurezza sul lavoro in funzione delle mansioni specifiche, e in funzione di questo sono pianificate le attività di formazione su salute e sicurezza, realizzate all'ingresso in azienda e con aggiornamenti periodici come previsto dalla normativa cogente (D.lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni).

#### NOTE:

<sup>13</sup> Link a Datalogic Group EH&S Policy: <https://www.datalogic.com/upload/pages/quality/14001/DatalogicGroupEHSPolicy.pdf>

<sup>14</sup> Disponibile nella sezione "Sistema di Gestione ISO" del sito internet Datalogic: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/panoramica-dellazienda/sistema-di-gestione-iso-co-217.html>

L'analisi dei rischi è stata condotta utilizzando il "metodo analitico". Principali elementi analizzati:

- adempimenti amministrativi;
- macchine e attrezzature;
- ambienti di lavoro;
- agenti chimici, fisici e biologici;
- organizzazione del lavoro.

Sono stati effettuati sopralluoghi al fine di definire una traccia per la valutazione dei rischi, condivisa e vagliata da tutte le figure coinvolte nei processi per la gestione della sicurezza in Datalogic e sono stati consultati i lavoratori e i capi reparto in merito alle modalità di svolgimento della loro attività e agli eventuali problemi riscontrati.

Redatta la lista dei rischi ai quali possono essere esposti i lavoratori addetti alle diverse mansioni individuate in azienda, ogni rischio identificato viene valutato e classificato in una delle seguenti 4 categorie: accettabile, medio, grave o molto grave.

In base alla categoria assegnata, vengono definite e monitorate opportune azioni di trattamento del rischio e vengono pianificate attività di formazione e sorveglianze sanitarie, specifiche per mansione.

L'attività di formazione avviene su temi quali la salute e la sicurezza e vengono realizzate all'ingresso in azienda e con aggiornamenti periodici come previsto dalla normativa cogente (D.Lgs. 81/08 e Accordo Stato Regioni). Datalogic Srl, Datalogic SpA e Datalogic IP Tech Srl, grazie al lavoro effettuato dall'ufficio HSE, assicura un preciso piano formativo in ambito salute e sicurezza, relativo a nuovi assunti, impiegati, operai, preposti, dirigenti, squadre di emergenza e addetti DAE (Defibrillatori).

Oltre alla formazione cogente Datalogic organizza corsi di formazioni su utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale e training sull'utilizzo di macchine di produzione.

In merito alle Sorveglianze Sanitarie, il Medico Competente in collaborazione con l'ufficio HSE redige un protocollo sanitario che deriva dall'analisi delle mansioni presenti e dei relativi rischi associati alle mansioni. Tale protocollo viene applicato attraverso visite periodiche la cui frequenza è stabilita in coerenza con il livello di esposizione. Il protocollo contiene l'elenco degli accertamenti specifici per ciascuna mansione. Tutti gli esiti degli accertamenti sono custoditi dal Medico Competente in ottemperanza alla Privacy, mentre i giudizi di idoneità vengono inviati all'Azienda ed archiviati dall'ufficio HSE. In caso di prescrizioni da adottare per i lavoratori le stesse vengono attuate in coerenza con quanto indicato dal Medico Competente.

Datalogic offre un servizio di presidio medico a cadenza quindicinale ove ogni lavoratore può richiedere consulti anche di natura non strettamente correlata al lavoro, comunque in orario lavorativo.

Vengono infine promosse campagne di monitoraggio quali ad esempio prevenzione oncologica.

Poiché la partecipazione di tutti i lavoratori ai temi inerenti Salute e Sicurezza è elemento fondamentale, in Italia, viene eletto periodicamente in ogni sito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), requisito cogente del Dlgs 81/2008. Il compito del R.L.S. è quello di recepire e riportare tutte le segnalazioni dei dipendenti all'ufficio HSE, partecipare alla valutazione dei rischi e prendere parte alle riunioni periodiche sui temi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori.



Per Datalogic il presidio della salute e la sicurezza dei lavoratori non è da considerarsi solo una garanzia per i dipendenti, ma anche per i collaboratori esterni. Il Gruppo ha perciò previsto una serie di misure volte ad assicurare i più elevati standard di sicurezza per i fornitori che prestano i propri servizi presso o per conto di Datalogic.

Datalogic informa le imprese appaltatrici sui rischi presenti nelle proprie sedi attraverso il Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI) redatto da Datalogic, in quanto committente dell'appalto, e basato sul Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) contenente le valutazioni e misure preventive sui rischi presenti in azienda. Nel caso specifico in cui la durata dell'appalto superi le cinque giornate uomo annue, la società appaltatrice è tenuta a redigere il Piano Operativo di Sicurezza (POS), che descrivere le migliori contromisure da adottare nelle attività di cantiere al fine di salvaguardare l'incolumità fisica dei lavoratori. Inoltre, la società dovrà fornire a Datalogic i seguenti documenti: Certificato Camerale della CCIAA con i dati dell'impresa; Documento Unico Regolarità Contributiva per attestare la regolarità dei pagamenti e adempimenti previdenziali; Polizza RCT/RCO; Allegato 1 al DUVRI di Autocertificazione di idoneità e di salute e sicurezza debitamente compilato e firmato.

## Infortuni

Relativamente la gestione degli infortuni, Datalogic monitora trimestralmente il numero e la tipologia degli infortuni. Oltre a questo, avvenuto l'infortunio, viene effettuata un'analisi accurata delle cause e successivamente vengo messe in atto tutte le azioni correttive atte a ridurre il rischio di ulteriore accadimento.

Le analisi del rischio condotte ed i sistematici monitoraggi dei dati relativi agli infortuni e malattie professionali evidenziano che non ci sono lavoratori impegnati in attività con alta incidenza o alto rischio di specifiche malattie. Nel 2019, come nel 2018, non si sono verificati infortuni significativi in termini di ore di assenza dal lavoro.

### Indici infortunistici di dipendenti e lavoratori esterni <sup>15</sup>

	DIPENDENTI	LAVORATORI ESTERNI <sup>16</sup>
<b>Numero di decessi</b>	0	0
<b>Numero di infortuni gravi</b>	0	0
<b>Numero di infortuni totali</b>	20 <sup>17</sup>	1 <sup>18</sup>
<b>Totale ore lavorate</b>	5.847.323	813.145
<b>Tasso di frequenza degli infortuni gravi</b>	0,00	0,00
<b>Tasso di frequenza degli infortuni totali</b>	3,42	1,23

#### NOTE:

<sup>15</sup> Sono inclusi gli infortuni che generano: morte, inabilità lavorative (assolute o parziali), limitazioni nei trasferimenti, cure mediche, intervento di primo soccorso, anche se non generano giorni di assenza dal lavoro. Sono esclusi gli infortuni in itinere con auto di proprietà del dipendente. I tassi di frequenza per gli indici infortunistici sono stati calcolati come segue: (Numero di infortuni / Numero di ore lavorate) x 1.000.000.

<sup>16</sup> I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori esterni includono la sola categoria dei Somministrati e non altre tipologie di lavoratori non dipendenti che operano presso i siti del Gruppo e/o sotto il controllo del Gruppo, in considerazione della loro significatività e della disponibilità di tali dati su cui il Gruppo non esercita un controllo diretto.

<sup>17</sup> Di cui 5 con zero giorni di assenza dal lavoro.

<sup>18</sup> Lavoratore somministrato.



# **5. LA GESTIONE STRATEGICA DELLA CATENA DI FORNITURA**



## 5.1 I NOSTRI FORNITORI

Per un'organizzazione come Datalogic, che ha come obiettivo principale la soddisfazione dei Clienti, la collaborazione con i fornitori e la crescita costante del valore da loro fornito rappresentano elementi fondamentali per rafforzare la nostra competitività.

I fornitori del Gruppo sono suddivisi in due categorie:

- Fornitori da cui Datalogic acquista i materiali diretti, ossia quelli che vengono utilizzati per la produzione;
- Fornitori da cui Datalogic acquista beni e servizi "indiretti", che costituiscono tutti i restanti acquisti, ovvero servizi professionali, facilities, Marketing e comunicazione, spese di trasporto e viaggio e altri acquisti di materiali.

**Numero totale di fornitori e acquistato (in €) per tipologia di fornitori <sup>19</sup>**

	2018				2019			
	FORNITORI	%	ACQUISTATO €	%	FORNITORI	%	ACQUISTATO €	%
<b>Totale Fornitori</b>	<b>5.074</b>	<b>100%</b>	<b>296.889.924</b>	<b>100%</b>	<b>4.790</b>	<b>100%</b>	<b>271.943.312</b>	<b>100%</b>
<b>Fornitori Diretti</b>	698	14%	230.328.382	78%	712	15%	210.725.161	77%
<b>Fornitori Indiretti</b>	4.376	86%	66.561.542	22%	4.078	85%	61.218.151	23%

Per quanto riguarda la ripartizione geografica dei nostri fornitori, si riporta di seguito i valori inerenti ai soli materiali diretti, in quanto la selezione dei fornitori e la gestione degli stessi avviene a livello locale e si tratta, dove possibile, di fornitori appartenenti alla propria geo-area.

Il totale acquistato del Gruppo da Fornitori Diretti, con distinzione per Regione, è pari a:

**Acquistato (in €) per localizzazione geografica della sede legale dei fornitori <sup>20</sup>**

	2019	
	€	%
<b>Totale Fornitori Diretti</b>	<b>210.725.161</b>	<b>100%</b>
<b>EMEA</b>	81.076.976	38,5%
<b>Americas</b>	10.911.195	5,2%
<b>APAC</b>	118.736.990	56,3%

### NOTE:

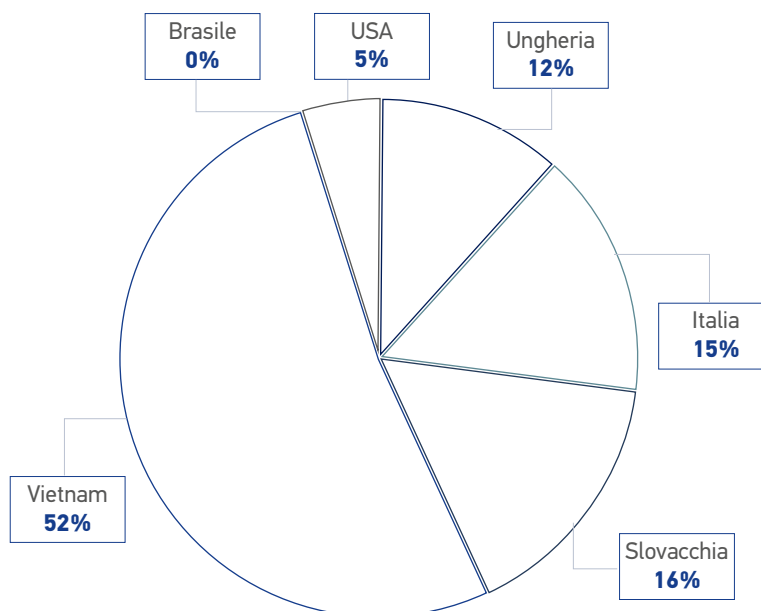
<sup>19</sup> Considerato solo l'acquistato OPEX, escluso CAPEX, accontamenti, ratei, risconti e note spese (solo per i fornitori indiretti).

<sup>20</sup> Considerato solo l'acquistato OPEX, escluso CAPEX, accontamenti, ratei e risconti

## Localizzazione come elemento strategico

Dal 2019 la volontà di aumentare l'approvvigionamento di materiali da fornitori locali, per gli impianti più significativi, è parte della strategia di gestione della supply chain.

**Acquistato per Paese di produzione 2019 [%]**



Per approvvigionamento locale si intendono gli acquisti da fornitori situati nello stesso paese o area geografica in cui è presente l'impianto Datalogic.

Il totale acquistato<sup>21</sup> di materiali diretti, con distinzione per geo area<sup>22</sup>, è pari a:

Acquisto da fornitori locali 2019 (% spesa per acquisiti sul totale approvvigionato)	
Italia (siti italiani)	63%
Asia <sup>23</sup> (sito Vietnam)	17%
East Europe (siti Ungheria e Slovacchia)	9%

### NOTE:

<sup>21</sup> Considerato solo l'acquistato OPEX, escluso CAPEX, accontamenti, ratei e risconti

<sup>22</sup> Considerata la totalità acquisti di ciascun sito di produzione Datalogic, divisi per Paese di appartenenza, a prescindere dalla sede legale del fornitore.

<sup>23</sup> Nei fornitori locali dell'area geografica Asia sono inclusi: fornitori Vietnam, fornitori Thailandia, VSO (Taiwan), Nissho (Singapore) e scorte di componenti hi-tech ("Consignment Stock"), anche se provenienti da fornitori esteri. Thailandia, VSO e Hissho sono inclusi nel perimetro "Asia" in quanto fornitori di tecnologia e la qualità non disponibile in Vietnam.

## Gestione responsabile della catena di fornitura

Datalogic ha individuato un limitato livello di rischio relativo alla mancata compliance da parte dei fornitori di materiali destinati ai propri processi produttivi (acquisti diretti).

Il rischio di mancata compliance in termini di rispetto delle normative locali cogenti, impegno alla tutela ambientale e rispetto dei diritti umani risulta mitigata grazie ad un processo, coerente con il codice di condotta, di valutazione del fornitore, sia in fase di qualifica che in fase di monitoraggio del mantenimento delle performance e degli standard concordati.

Nelle “condizioni generali di acquisto” e/o nel “Codice di Condotta” (entrambe disponibili sul sito Datalogic), sono riportati espliciti riferimenti a:

- Rispetto delle normative cogenti;
- Normative REACH e RoHS, in ambito di impatti ambientali;
- Rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, anche in tema di “conflict minerals”;
- Richiamo dei principi di correttezza e dei principi etici.

Nel 2017, 2018 e 2019 non si sono verificati casi di mancata osservanza delle condizioni contrattuali tali da portare ad una interruzione del rapporto di fornitura e pertanto del contratto stesso.







# **6. L'IMPEGNO VERSO L'AMBIENTE**

The background features a light blue gradient with a faint, stylized circuit board pattern. A large, dark blue leaf shape is positioned on the left side, partially overlapping the circuit lines. The overall aesthetic is clean and modern, suggesting a connection between technology and nature.



L'innovazione per Datalogic significa anche futuro, e futuro significa prendersi cura "oggi" di aspetti di natura ambientale, salute e sicurezza per il raggiungimento "domani" di un maggior benessere psichico, fisico e sociale.

## 6.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE IN DATALOGIC

Datalogic attua politiche a tutela dell'ambiente, al fine di minimizzare l'impatto esterno e i rischi associati alla propria attività. L'applicazione di tecnologie ecocompatibili e il coinvolgimento in tal senso di dipendenti e fornitori fa parte del nostro impegno quotidiano. Datalogic svolge un costante monitoraggio della normativa in materia di salute e sicurezza, garantendo così la completa conformità legislativa dei prodotti e dei processi.

Proseguendo nel miglioramento continuo dei propri processi, consapevoli che le persone e l'ambiente sono un valore inestimabile della Società, Datalogic si impegna a:

- Prevenzione continua in tema di tutela dell'ambiente;
- Rispetto della legislazione applicabile e agli altri requisiti cui l'organizzazione ha deciso di aderire;
- Sensibilizzazione del personale al fine di mantenere alto l'interesse sulle tematiche di salute e sicurezza e ambientali.

La gestione degli effetti sull'ambiente delle attività del Gruppo, a partire dall'individuazione dei principali rischi connessi alla gestione ambientale e dei relativi impatti, è focalizzata sugli stabilimenti produttivi, che sono identificati come le aree di attività più significative a questo fine, sia per il tipo delle attività svolte che per il numero di persone che vi operano. I dati 2019 rendicontati a seguire fanno riferimento, come indicato nella nota metodologica, ai seguenti stabilimenti: Monte San Pietro – BO (Italia), Castiglion Messer Raimondo - TE (Italia), Lippo di Calderara – BO (Italia), Trnava (Slovacchia), Balatonboglár (Ungheria), Ho Chi Minh (Vietnam), Eugene (USA) e Jundiaí (Brasile).

Per il presidio degli aspetti ambientali connessi ai siti produttivi, presso ogni stabilimento è individuato un Facility Manager.

Complessivamente, tenuto conto del tipo di attività svolte nei vari stabilimenti, e di consolidati Sistemi di Gestione Ambientale gestiti a livello di stabilimento (Italia, Vietnam, Slovacchia e Ungheria), il livello di rischio ambientale è valutato come "basso".

Grazie ai Sistemi di Gestione Ambientale, Datalogic adotta un costante presidio degli aspetti ambientali e definisce un approccio orientato al miglioramento continuo delle performance.

Alcuni di tali Sistemi di Gestione Ambientale hanno mantenuto nel 2019 la certificazione ISO14001:

- Ho Chi Minh City (Vietnam);
- Trnava (Slovacchia);
- Balatonboglár (Ungheria).

Nel 2019 la Politica Ambientale<sup>24</sup> di gruppo è stata condivisa con tutti gli stakeholder grazie alla sua pubblicazione sul sito internet Datalogic.

L'aspetto ambientale più significativo per il Gruppo è il consumo energetico per il funzionamento degli stabilimenti e delle sedi; le stesse attività produttive sono però prevalentemente volte all'assemblaggio di componenti e non comprendono operazioni ad alto utilizzo di energia.

### NOTE:

<sup>24</sup> Link a Datalogic Group EH&S Policy: <https://www.datalogic.com/upload/pages/quality/14001/DatalogicGroupEHSPolicy.pdf>

Il principale ambito di rischio ambientale, valutato “poco probabile” nelle analisi di impatto svolte negli stabilimenti, è stato identificato nel verificarsi di incidenti che determinino uno scarico di sostanze chimiche potenzialmente inquinanti per il suolo e le acque.

Allo scopo di ridurre al massimo impatto e probabilità, sono definiti specifici presidi in conformità allo standard ISO14001.

## 6.2 I CONSUMI ENERGETICI E LE EMISSIONI

Datalogic presidia costantemente i propri consumi e rivolge la propria attenzione alla riduzione di questi, seppur le attività svolte non comportino impatti particolarmente significativi.

Per quanto riguarda l'energia, il consumo per l'elettricità rappresenta la quota prevalente a livello complessivo, e soltanto in Europa si utilizzano in modo significativo Gas naturale e, in misura minore, GPL.

I consumi sono suddivisi tra consumi energetici diretti e indiretti. Per i consumi diretti si considerano:

- Gas Naturale per riscaldamento;
- Diesel per riscaldamento e parco auto;
- GPL;
- Benzina per parco auto

Per i consumi indiretti vengono invece considerati quelli dovuti all'utilizzo di energia elettrica. Nel 2019 i consumi complessivi risultano 71.211 GJ di cui il 37,8% consumati dai Plant in Italia.

**Consumi energetici diretti e indiretti (GJ)**

	2017	2018	2019
	GJ	GJ	GJ
<b>Consumi energetici diretti da fonti non rinnovabili</b>	<b>15.741</b>	<b>14.661</b>	<b>17.298</b>
Gas Naturale	14.054	12.719	<b>16.016</b>
Diesel	79	25	<b>15</b>
GPL	1.608	1.917	<b>1.268</b>
<b>Consumi energetici del parco auto <sup>25</sup></b>	<b>n.d.</b>	<b>1.600</b>	<b>1.376</b>
Diesel	n.d.	n.d.	<b>1.330</b>
Benzina	n.d.	n.d.	<b>46</b>
<b>Consumi energetici indiretti</b>	<b>45.296</b>	<b>49.502</b>	<b>52.537</b>
Energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	45.296	49.502	<b>52.537</b>
<b>Totale Consumi energetici (no parco auto)</b>	<b>61.037</b>	<b>64.163</b>	<b>69.835</b>
<b>Totale Consumi energetici (con parco auto)</b>	<b>n.d.</b>	<b>65.763</b>	<b>71.211</b>

**NOTE:**

<sup>25</sup> I dati sui consumi del parco auto relativi al 2017 non sono disponibili.

Nel 2019 vi è stato, confrontando il 2018 a perimetro omogeneo, un incremento dei consumi totali (+8,3%). Tale aumento è riconducibile principalmente al cambiamento delle condizioni contrattuali di affitto degli spazi dedicati al magazzino del sito slovacco (costi del servizio di riscaldamento, precedentemente inclusi nel canone di affitto, sono passati a carico di Datalogic) e anche all'irrigidimento delle temperature per i siti italiani e statunitensi.

Per quanto riguarda i consumi delle flotte aziendali (Diesel e Benzina), sono state considerate dal Gruppo le auto del parco aziendale (escluse quelle in leasing e per uso promiscuo). Nel perimetro analizzato si rilevano solamente presenza di auto in Italia, Slovacchia, Ungheria e USA.

Le emissioni dirette (Scopo 1) e indirette (Scopo 2) sotto riportate sono quelle relative ai consumi energetici diretti ed indiretti, esplicitando le emissioni del parco auto.

#### Emissioni dirette e indirette (ton CO<sub>2</sub>eq)

	2017	2018	2019
	TON CO <sub>2</sub> e	TON CO <sub>2</sub> e	TON CO <sub>2</sub> e
<b>Emissioni dirette (Scope 1)</b>	<b>865</b>	<b>862</b>	<b>1.003</b>
Derivanti da Gas Naturale	753	738	921
Derivanti da Diesel	6	2	1
Derivanti da GPL	106	122	81
<b>Emissioni del Parco auto</b>	<b>n.d.</b>	<b>117</b>	<b>97</b>
Derivanti da Diesel	n.d.	n.d.	<b>94</b>
Derivanti da Benzina	n.d.	n.d.	<b>3</b>
<b>Emissioni Indirette (Scope 2) – location-based</b>	<b>4.401</b>	<b>6.898</b>	<b>7.604</b>
<b>Emissioni Indirette (Scope 2) – market-based</b>	<b>n.d.</b>	<b>7.201</b>	<b>8.048</b>

Il totale dei consumi energetici diretti proviene da fonti non rinnovabili (sia nel 2017, che nel 2018 e 2019). Si segnala inoltre che il Gruppo non ha fatto ricorso a certificati d'origine per l'acquisto di energia da fonti rinnovabili.

# APPROFONDIMENTI



### Dipendenti totali per area geografica al 31 Dicembre

	2017		2018		2019		Δ %	
	N	%	%	N	N	%	'18 vs. '17	'19 vs. '18
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>2.912</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.157</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.074</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,4%</b>	<b>-2,6%</b>
<b>EMEA</b>	1.602	55,0%	1.766	55,9%	1.742	56,7%	10,2%	-1,4%
<b>Americas</b>	621	21,3%	653	20,7%	606	19,7%	5,2%	-7,2%
<b>APAC</b>	689	23,7%	738	23,4%	726	23,6%	7,1%	-1,6%

### Dipendenti per genere e fascia di età al 31 Dicembre 2019

	EMEA		Americas		APAC		TOTALE	
	N	%	%	N	N	%	N	%
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1742</b>	<b>100,0%</b>	<b>606</b>	<b>100,0%</b>	<b>726</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.074</b>	<b>100,0%</b>
<b>Uomini</b>	997	57,2%	475	78,4%	432	59,5%	1.904	61,9%
<b>Donne</b>	745	42,8%	131	21,6%	294	40,5%	1.170	38,1%
<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>265</b>	<b>15,2%</b>	<b>47</b>	<b>7,8%</b>	<b>274</b>	<b>37,7%</b>	<b>586</b>	<b>19,1%</b>
<b>Da 30 a 50 anni</b>	1049	60,2%	251	41,4%	434	59,8%	1.734	56,4%
<b>Sopra i 50 anni</b>	428	24,6%	308	50,8%	18	2,5%	754	24,5%

### Dipendenti per categoria professionale e area geografica al 31 Dicembre 2019

	EMEA		Americas		APAC		TOTALE	
	N	%	%	N	N	%	N	%
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1.742</b>	<b>100,0%</b>	<b>606</b>	<b>100,0%</b>	<b>726</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.074</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	1.128	64,8%	549	90,6%	350	48,2%	2.027	65,9%
<b>Blue Collars</b>	614	35,2%	57	9,4%	376	51,8%	1.047	34,1%
<b>Totale Uomini</b>	<b>997</b>	<b>100,0%</b>	<b>475</b>	<b>100,0%</b>	<b>432</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.904</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	834	83,7%	437	92,0%	225	52,1%	1.496	78,6%
<b>Blue Collars</b>	163	16,3%	38	8,0%	207	47,9%	408	21,4%
<b>Totale Donne</b>	<b>745</b>	<b>100,0%</b>	<b>131</b>	<b>100,0%</b>	<b>294</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.170</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	294	39,5%	112	85,5%	125	42,5%	531	45,4%
<b>Blue Collars</b>	451	60,5%	19	14,5%	169	57,5%	639	54,6%
<b>Totale Dipendenti sotto i 30 anni</b>	<b>265</b>	<b>100,0%</b>	<b>47</b>	<b>100,0%</b>	<b>274</b>	<b>100,0%</b>	<b>586</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	132	49,8%	43	91,5%	57	20,8%	232	39,6%
<b>Blue Collars</b>	133	50,2%	4	8,5%	217	79,2%	354	60,4%
<b>Totale Dipendenti da 30 a 50 anni</b>	<b>1.049</b>	<b>100,0%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>	<b>434</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.734</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	711	67,8%	233	92,8%	276	63,6%	1.220	70,4%
<b>Blue Collars</b>	338	32,2%	18	7,2%	158	36,4%	514	29,6%
<b>Totale Dipendenti sopra i 50 anni</b>	<b>428</b>	<b>100,0%</b>	<b>308</b>	<b>100,0%</b>	<b>18</b>	<b>100,0%</b>	<b>754</b>	<b>100,0%</b>
<b>White Collars</b>	285	66,6%	273	88,6%	17	94,4%	575	76,3%
<b>Blue Collars</b>	143	33,4%	35	11,4%	1	5,6%	179	23,7%

## Percentuale di dipendenti per categoria professionale, genere e fascia d'età al 31 Dicembre

	2018			2019		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>100%</b>
<b>White Collars</b>	74%	26%	67%	74%	26%	66%
<b>Blue Collars</b>	39%	61%	33%	39%	61%	34%

	2018				2019			
	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	<b>21%</b>	<b>57%</b>	<b>21%</b>	<b>100%</b>	<b>19%</b>	<b>56%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>
<b>White Collars</b>	14%	62%	24%	<b>67%</b>	11%	60%	28%	<b>66%</b>
<b>Blue Collars</b>	37%	47%	15%	<b>33%</b>	34%	49%	17%	<b>34%</b>

## Consiglio di Amministrazione per genere e fascia d'età al 31 Dicembre

	2018			2019		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Consiglio di amministrazione</b>	63%	38%	<b>100%</b>	67%	33%	<b>100%</b>

	2018				2019			
	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE	< 30 ANNI	DA 30 A 50 ANNI	> 50 ANNI	TOTALE
<b>Consiglio di amministrazione</b>	0%	25%	75%	<b>100%</b>	0%	22%	78%	<b>100%</b>



**Dipendenti per tipologia di contratto (indeterminato e determinato), area geografica e genere  
al 31 Dicembre**

EMEA		2017			2018			2019		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Totale</b>	N	n.d.	n.d.	<b>621</b>	<b>1.019</b>	<b>747</b>	<b>1.766</b>	<b>997</b>	<b>745</b>	<b>1.742</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	N	n.d.	n.d.	617	983	656	1.639	963	695	1.658
	%	n.d.	n.d.	99,4%	96,5%	87,8%	92,8%	96,6%	93,3%	95,2%
<b>A tempo determinato</b>	N	n.d.	n.d.	4	36	91	127	34	50	84
	%	n.d.	n.d.	0,6%	3,5%	12,2%	7,2%	3,4%	6,7%	4,8%

Americas		2017			2018			2019		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Totale</b>	N			<b>1.602</b>	<b>498</b>	<b>155</b>	<b>653</b>	<b>475</b>	<b>131</b>	<b>606</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	N	n.d.	n.d.	1.256	498	152	650	475	131	606
	%	n.d.	n.d.	78,4%	100,0%	98,0%	99,5%	100%	100%	100%
<b>A tempo determinato</b>	N	n.d.	n.d.	346	0	3	3	-	-	-
	%	n.d.	n.d.	21,6%	0,0%	2,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%

APAC		2017			2018			2019		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Totale</b>	N			<b>689</b>	<b>443</b>	<b>295</b>	<b>738</b>	<b>432</b>	<b>294</b>	<b>726</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	N	n.d.	n.d.	419	336	263	599	325	249	574
	%	n.d.	n.d.	60,8%	75,8%	89,2%	81,2%	75,2%	84,7%	79,1%
<b>A tempo determinato</b>	N	n.d.	n.d.	270	107	32	139	107	45	152
	%	n.d.	n.d.	39,2%	24,2%	10,8%	18,8%	24,8%	15,3%	20,9%

Totale		2017			2018			2019		
		UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE	UOMO	DONNA	TOTALE
<b>Totale</b>	N			<b>2.912</b>	<b>1.960</b>	<b>1.197</b>	<b>3.157</b>	<b>1.904</b>	<b>1.170</b>	<b>3.074</b>
<b>A tempo indeterminato</b>	N	n.d.	n.d.	2.292	1.817	1.071	2.888	1.763	1.075	2.838
	%	n.d.	n.d.	78,7%	92,7%	89,5%	91,5%	92,6%	91,9%	92,3%
<b>A tempo determinato</b>	N	n.d.	n.d.	620	143	126	269	141	95	236
	%	n.d.	n.d.	21,3%	7,3%	10,5%	8,5%	7,4%	8,1%	7,7%

## Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva con i sindacati al 31 Dicembre

		2017	2018	2019
<b>Totale Dipendenti</b>		<b>2.912</b>	<b>3.157</b>	<b>3.074</b>
<b>Totale Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva con i sindacati</b>	N	1.422	1.536	1.514
	%	48,8%	48,7%	49,3%

### Numero e tasso di turnover per area geografica età e genere

Turnover EMEA		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	1.019	747	1.766	997	745	1.742
	Turnover	170	231	401	157	149	306
	%	16,7%	30,9%	22,7%	15,7%	20 %	17,6%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	288	164	101	265
	Turnover	n.d.	n.d.	119	35	34	69
	%	n.d.	n.d.	41,3%	21,3%	33,7%	26,0%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	1.119	596	453	1.049
	Turnover	n.d.	n.d.	212	88	78	166
	%	n.d.	n.d.	18,9%	14,8%	17,2%	15,8%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	359	237	191	428
	Turnover	n.d.	n.d.	70	34	37	71
	%	n.d.	n.d.	19,5%	14,3%	19,4%	16,6%

Turnover Americas		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	498	155	653	475	131	606
	Turnover	65	38	103	71	34	105
	%	13,1%	24,5%	15,8%	14,9%	26,0%	17,3%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	66	38	9	47
	Turnover	n.d.	n.d.	25	9	9	18
	%	n.d.	n.d.	37,9%	23,7%	100,0%	38,3%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	293	193	58	251
	Turnover	n.d.	n.d.	40	30	13	43
	%	n.d.	n.d.	13,7%	15,5%	22,4%	17,1%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	294	244	64	308
	Turnover	n.d.	n.d.	38	32	12	44
	%	n.d.	n.d.	12,9%	13,1%	18,8%	14,3%

Turnover APAC		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	443	295	738	432	294	726
	Turnover	55	40	95	70	33	103
	%	12,4%	13,6%	12,9%	16,2%	11,2%	14,2%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	66	149	125	274
	Turnover	n.d.	n.d.	25	16	17	33
	%	n.d.	n.d.	37,9%	10,7%	13,6%	12,0%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	293	269	165	434
	Turnover	n.d.	n.d.	40	51	16	67
	%	n.d.	n.d.	13,7%	19,0%	9,7%	15,4%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	294	14	4	18
	Turnover	n.d.	n.d.	38	3	0	3
	%	n.d.	n.d.	12,9%	21,4%	0,0%	16,7%

Turnover Totale <sup>26</sup>		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	1.960	1.197	3.157	1.904	1.170	3.074
	Turnover	290	309	599	298	216	514
	%	14,8%	25,8%	19,0%	15,7%	18,5%	16,7%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	675	351	235	586
	Turnover	n.d.	n.d.	189	60	60	120
	%	n.d.	n.d.	28,8%	17,1%	25,5%	20,5%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	1.814	1.058	676	1.734
	Turnover	n.d.	n.d.	298	169	107	276
	%	n.d.	n.d.	16,4%	16,0%	15,8%	15,9%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	668	495	259	754
	Turnover	n.d.	n.d.	112	69	49	118
	%	n.d.	n.d.	16,8%	13,9%	18,9%	15,6%

**NOTE:**

<sup>26</sup> Il tasso di turnover è calcolato come il rapporto tra il numero totale di dipendenti usciti dal Gruppo (totali, per genere e fascia di età) nel 2019 e il numero totale di dipendenti (totali, per genere e fascia di età) al 31/12/2019. Nella numerica delle risorse uscite non sono compresi i trasferimenti delle risorse nelle diverse aree geografiche.

## Numero e tasso di nuove assunzioni per area geografica, età e genere

Nuovi Assunti EMEA		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	1.019	747	1.766	997	745	1.742
	Nuovi Assunti	326	232	558	135	146	281
	%	32,0%	31,1%	31,6%	13,5%	19,6%	16,1%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	288	164	101	265
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	209	49	43	92
	%	n.d.	n.d.	72,6%	29,9%	42,6%	34,7%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	1.119	596	453	1.049
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	287	73	76	149
	%	n.d.	n.d.	25,6%	12,2%	16,8%	14,2%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	359	237	191	428
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	62	13	27	40
	%	n.d.	n.d.	17,3%	5,5%	14,1%	9,3%

Nuovi Assunti Americas		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	498	155	653	475	131	606
	Nuovi Assunti	112	28	140	47	10	57
	%	22,5%	18,1%	21,4%	9,9%	7,6%	9,4%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	66	38	9	47
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	47	10	2	12
	%	n.d.	n.d.	71,2%	26,3%	22,2%	25,5%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	293	193	58	251
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	64	17	5	22
	%	n.d.	n.d.	21,8%	8,8%	8,6%	8,8%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	294	244	64	308
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	29	20	3	23
	%	n.d.	n.d.	9,9%	8,2%	4,7%	7,5%

Nuovi Assunti APAC		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	443	295	738	432	294	726
	Nuovi Assunti	101	45	146	62	31	93
	%	22,8%	15,3%	19,8%	14,4%	10,5%	12,8%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	66	149	125	274
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	47	22	20	42
	%	n.d.	n.d.	71,2%	14,8%	16,0%	15,3%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	293	269	165	434
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	64	38	11	49
	%	n.d.	n.d.	21,8%	14,1%	6,7%	11,3%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	294	14	4	18
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	29	2	0	2
	%	n.d.	n.d.	9,9%	14,3%	0,0%	11,1%

Nuovi Assunti Totale <sup>27</sup>		2018			2019		
		UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Totale Dipendenti</b>	Totale	1.960	1.197	3.157	1.904	1.170	3.074
	Nuovi Assunti	539	305	844	244	187	431
	%	27,5%	25,5%	26,7%	12,8%	16,0%	14,0%
<b>&lt; 30 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	675	351	235	586
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	318	81	65	146
	%	n.d.	n.d.	47,1%	23,1%	27,7%	24,9%
<b>Da 30 a 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	1.814	1058	676	1734
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	433	128	92	220
	%	n.d.	n.d.	23,9%	12,1%	13,6%	12,7%
<b>&gt; 50 anni</b>	Totale	n.d.	n.d.	668	495	259	754
	Nuovi Assunti	n.d.	n.d.	93	35	30	65
	%	n.d.	n.d.	13,9%	7,1%	11,6%	8,6%

#### Dipendenti che hanno ricevuto valutazione di performance al 31 Dicembre 2019

2019	EMEA		Americas		APAC		TOTALE	
	N	%	%	N	N	%	N	%
<b>Totale dipendenti</b>	<b>1.742</b>	<b>100%</b>	<b>606</b>	<b>100%</b>	<b>726</b>	<b>100%</b>	<b>3.074</b>	<b>100%</b>
<b>White Collars Valutati</b>	1.061	60,90%	494	81,51%	322	44,35%	1.877	61,06%
<b>Blue Collars Valutati</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Totale dipendenti Valutati</b>	<b>1.061</b>	<b>60,90%</b>	<b>494</b>	<b>81,51%</b>	<b>322</b>	<b>44,35%</b>	<b>1.877</b>	<b>61,06%</b>

<b>Totale Uomini</b>	<b>997</b>	<b>100%</b>	<b>475</b>	<b>100%</b>	<b>432</b>	<b>100%</b>	<b>1.904</b>	<b>100%</b>
<b>White Collars Uomini Valutati</b>	797	79,93%	394	82,94%	204	47,22%	1.395	73,26%
<b>Blue Collars Uomini Valutati</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Totale Uomini Valutati</b>	<b>797</b>	<b>79,93%</b>	<b>394</b>	<b>82,94%</b>	<b>204</b>	<b>47,22%</b>	<b>1.395</b>	<b>73,26%</b>

<b>Totale Donne</b>	<b>745</b>	<b>100%</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>	<b>1.170</b>	<b>100%</b>
<b>White Collars Donne Valutate</b>	264	35,43%	100	76,33%	118	40,13%	482	41,19%
<b>Blue Collars Donne Valutate</b>	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Totale Donne Valutate</b>	<b>264</b>	<b>35,43%</b>	<b>100</b>	<b>76,33%</b>	<b>118</b>	<b>40,13%</b>	<b>482</b>	<b>41,19%</b>

#### NOTE:

<sup>27</sup> Il tasso di nuovi assunti è calcolato come il rapporto tra il numero totale di dipendenti assunti (totali, per genere e fascia di età) nel 2019 e il numero totale di dipendenti (totali, per genere e fascia di età) al 31/12/2019. Nella numerica delle risorse entrate non sono compresi i trasferimenti delle risorse nelle diverse Regioni.

### Consumi energetici diretti e indiretti e parco auto (GJ)

	2019	
	GJ	%
<b>Totale Consumi – Senza parco auto</b>	<b>69.835</b>	<b>100,0%</b>
<b>Consumi energetici Diretti - Parco auto</b>	1.376	100,0%
<b>Totale consumi - con parco auto</b>	71.211	100,0%

### Consumi diretti per tipologia <sup>28</sup>

	2017		2018		2019	
	GJ	%	GJ	%	GJ	%
<b>Gas Naturale</b>	14.054	100,0%	12.719	100,0%	16.016	100 %
<b>Diesel</b>	79	100,0%	25	100,0%	15	100%
<b>GPL</b>	1.608	100,0%	1.917	100,0%	1.268	100%

### Consumi diretti per tipologia - parco auto

	2019	
	GJ	%
<b>Parco auto - Consumi Diesel</b>	1.330	100,0%
<b>Parco auto - Consumi Benzina</b>	46	3,9%

#### NOTE:

<sup>28</sup> I valori relativi all'esercizio 2017 rappresentano un perimetro più esteso per i dati "Italia", poiché in aggiunta agli stabilimenti considerati per il 2018 e 2019 sono state incluse le sedi Quinto di Treviso (TV), Cologno Monzese (MI) e Donnas (AO). La fonte dei fattori di conversione per il calcolo dei consumi energetici è "Tabella parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente" utilizzata nella versione 2016 per i dati 2017, nella versione 2018 per i dati relativi all'esercizio 2018 e nella versione 2019 per i dati 2019. Considerando lo stesso perimetro dei dati 2018 e 2019, nell'esercizio 2017 i consumi energetici diretti ammonterebbero a 13.061 GJ per il gas naturale, 79 GJ per il Diesel e infine a 1.745 GJ per il GPL.

### Emissioni connesse ai consumi energetici (ton CO<sub>2</sub> e)<sup>29</sup>

	2017		2018		2019	
	Ton CO <sub>2</sub> e	%	Ton CO <sub>2</sub> e	%	Ton CO <sub>2</sub> e	%
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> Dirette (Scope 1)</b>	865	100,0%	862	100,0%	1.003	100%
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> Indirette (Scope 2) – Location-Based</b>	4.401	100,0%	6.898	100,0%	7.604	100%
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> Indirette (Scope 2) – Market-Based<sup>30</sup></b>	n.d.	n.d.	7.201	100%	8.048	100%

### Dettaglio emissioni connesse ai consumi energetici diretti (ton CO<sub>2</sub>e)<sup>31</sup>

	2017		2018		2019	
	Ton CO <sub>2</sub> e	%	Ton CO <sub>2</sub> e	%	Ton CO <sub>2</sub> e	%
<b>Emissioni Gas Naturale</b>	753	100,0%	738	100,0%	921	100%
<b>Emissioni Diesel</b>	6	100,0%	2	100,0%	1	100%
<b>Emissioni GPL</b>	106	100,0%	122	100,0%	81	100%

### Dettaglio emissioni connesse ai consumi energetici diretti (ton CO<sub>2</sub>e) del parco auto

	2019	
	Ton CO <sub>2</sub> e	%
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> solo parco auto (Benzina)</b>	3	100,0%
<b>Emissioni di CO<sub>2</sub> solo parco auto (Diesel)</b>	94	100,0%
<b>Totale emissioni parco auto</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

#### NOTE:

<sup>29</sup> Per quanto riguarda i dati di Scopo 1 e 2 per il 2017 la fonte dei fattori di emissione e del potenziale di riscaldamento globale (GWP) sono rispettivamente il "GHG Protocol tool for stationary combustion" (Version 4.1, World Resources Institute (WRI), 2015) e il "GHG Protocol tool from purchased electricity" (Version 4.8, World Resources Institute (WRI), 2017) entrambi messi a disposizione dal GHG Protocol. I Gas inclusi nel calcolo - e specificati rispettivamente all'interno del "GHG Protocol tool for stationary combustion" e del "GHG Protocol tool from purchased electricity" - sono CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O. Per i dati 2018 e 2019 invece sono stati considerati i fattori di emissione rispettivamente dal DEFRA 2018 e 2019 per lo Scopo 1, mentre per il calcolo delle emissioni di Scope 2 Location based sono stati utilizzati i fattori di emissione dei confronti internazionali di Terna 2017 (ad eccezione del Vietnam dove sono stati considerati i valori stimati da IGES). Le emissioni dello Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub> equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

Considerando lo stesso perimetro dei dati 2018 e 2019 e la stessa fonte dei fattori di emissione, nell'esercizio 2017 le emissioni di Scopo 1 ammonterebbero rispettivamente a 896 ton CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub> e), mentre quelle di Scopo 2 a 6.002 ton CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub> e).

<sup>30</sup> Nel 2019, i fattori di emissione considerati per il calcolo delle emissioni di Scopo 2 con il criterio "Market based" sono:

- Italia, Ungheria e Slovacchia: linee guida "AIB – residual mix 2018"
- Stati Uniti: "eGrid 2018 – WEEC Northwest"
- Brasile e Vietnam: in linea con quelli utilizzati per il calcolo "Location based" (Terna 2017 e Iges Grid emission factors 2017).

<sup>31</sup> Considerando lo stesso perimetro dei dati 2018 e 2019 e la stessa fonte dei fattori di emissione, nell'esercizio 2017 le emissioni di Scopo 1 ammonterebbero a 779 ton CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub> e) per le emissioni derivanti da gas naturale, 6 ton CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub> e) da Diesel e infine a 111 ton CO<sub>2</sub> equivalente (CO<sub>2</sub> e) da GPL.

**NOTA**

**METODOLOGICA**





Il Gruppo Datalogic, in conformità a quanto previsto dall'articolo 5, comma 3, lettera b, del D. Lgs. 254/2016, ha predisposto la presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario, di seguito DNF, che costituisce una relazione distinta dalla Relazione sulla Gestione.

La presente DNF per l'esercizio 2019 riguarda il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2019 e comprende Datalogic S.p.A. (Capogruppo) e tutte le società consolidate integralmente all'interno del Bilancio Consolidato (nel documento, i termini "Gruppo Datalogic", "Gruppo" e "Datalogic" identificano l'intero perimetro di consolidamento).

Si segnala come eccezione l'esclusione dal perimetro di consolidamento della società Suzhou Mobydata Smart System Co. Ltd., di cui ad aprile 2019 è aumentata al 51% la percentuale di controllo del capitale sociale (attraverso la controllata Datalogic Shenzhen Industrial Automation Co., Ltd.). In particolare, si segnala che l'esclusione riguarda tutti i dati e le informazioni incluse nella presente DNF ad eccezione dei seguenti temi "attrazione e retention dei dipendenti" (GRI 401), "diversità" (GRI 405), "training e formazione" (GRI 404) e dati sull'organico (GRI 102-8).

Il Gruppo si impegnerà comunque ad estendere il processo di raccolta dei dati anche a tale società nel corso degli esercizi futuri.

La rendicontazione in materia ambientale è circoscritta alle sole sedi che svolgono attività di produzione (area più significativa in termini di impatti ambientali prodotti) e alla sede della capogruppo, come di seguito dettagliato:

STATO	SOCIETÀ	SEDE/STABILIMENTO
<b>Italia</b>	Datalogic S.p.A.	• Lippo di Calderara (Bologna – Capogruppo)
	Datalogic S.r.l.	• Lippo di Calderara (Bologna) • Monte San Pietro (Bologna) • Castiglion Messer Raimondo (Teramo)
<b>Slovacchia</b>	Datalogic Slovakia s.r.o.	• Trnava
<b>Ungheria</b>	Datalogic Hungary Kft.	• Balatonboglar
<b>Vietnam</b>	Datalogic Vietnam LLC	• Ho Chi Min City
<b>Stati Uniti</b>	Datalogic USA Inc.	• Eugene
<b>Brasile</b>	Datalogic do Brasil Ltda.	• Jundiaí

Rispetto alla DNF2017, a partire dai dati 2018 non sono state considerate nel perimetro Italia dei dati ambientali le sedi di Cologno Monzese (MI), Quinto di Treviso (TV) e Donnas (AO).

Rispetto alla DNF2018, per il 2019 non è stata considerata la sede di Telford (Datalogic USA Inc).

Ogni anno il perimetro viene definito in base ad una valutazione sulla significatività dei siti rispetto al loro impatto ambientale, escludendo le sedi che svolgono esclusivamente attività di ufficio e caratterizzate da una bassa presenza di persone.

Il presente documento è stato redatto in conformità ai *GRI Sustainability Reporting Standards* (di seguito anche "GRI Standards") pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione Core. Si segnala inoltre che, per quanto riguarda il Topic GRI 403 (Occupational Health and Safety), il Gruppo ha adottato la versione più aggiornata rilasciata nel 2018 dal GRI. In particolare, la definizione degli aspetti rilevanti in termini di impatti del Gruppo e per i suoi stakeholder è avvenuta in base a un processo strutturato di analisi di materialità descritto nel paragrafo "Dialogo con gli stakeholder e analisi di materialità" di seguito riportato.

In merito alle informazioni previste dall'Art. 3, comma 2 del D.lgs. 254/16, si segnala che, in considerazione del settore di business, non sono risultate rilevanti al fine di assicurare la comprensione dell'attività di impresa i

consumi idrici di Gruppo in quanto non rilevanti vista l'attività produttiva dell'impresa e degli impatti da essa prodotti. Il business del Gruppo è infatti caratterizzato da uffici e da sedi produttive che non comportano un utilizzo rilevante d'acqua.

Inoltre, nel calcolo delle emissioni non sono state considerate, per gli anni in oggetto del presente documento, le emissioni di gas ad effetto serra provenienti da gas refrigeranti e non è stato considerato materiale il tema delle altre emissioni inquinanti diverse dalle emissioni di gas ad effetto serra in quanto l'attività produttiva non genera tali emissioni.

I temi legati all'ambito Diritti Umani e dei Diritti dei lavoratori, come individuati del Decreto 254/16, essendo emersi nell'analisi di materialità come poco rilevanti, ed essendo caratterizzati da un livello di rischio non significativo (sia per le attività svolte da Datalogic che per la tipologia dei propri fornitori), sono oggetto di trattazione sintetica all'interno della presente DNF.

La pubblicazione della DNF ha periodicità annuale e prevede un raffronto con le informazioni fornite negli esercizi precedenti, ove disponibili.

Il processo di redazione della DNF è stato coordinato a livello di Gruppo dalla funzione Corporate Quality. Le funzioni aziendali, sia a livello centrale che locale, sono state coinvolte nella rendicontazione di politiche, rischi generati e subiti, modello di gestione ed organizzazione, informazioni e dati necessari alla redazione della DNF.

I dati sono calcolati in modo puntuale sulla base delle risultanze contabili, extracontabili e degli altri sistemi informativi in uso presso le funzioni competenti, e validati dai relativi responsabili di funzione.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Datalogic S.p.A. in data 19 Marzo 2020 con il parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Nomine, sentito il Collegio Sindacale.

La DNF è inoltre oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A..

*La DNF 2019 è disponibile sul sito internet Datalogic: <https://www.datalogic.com/ita/azienda/panoramica-dellazienda/sostenibilita-co-4690.html>*

*Per maggiori informazioni, dubbi e chiarimenti è possibile contattare il Gruppo Datalogic tramite la sezione Contatti all'indirizzo: <https://www.datalogic.com/ita/contatti-cth-4467.html>.*

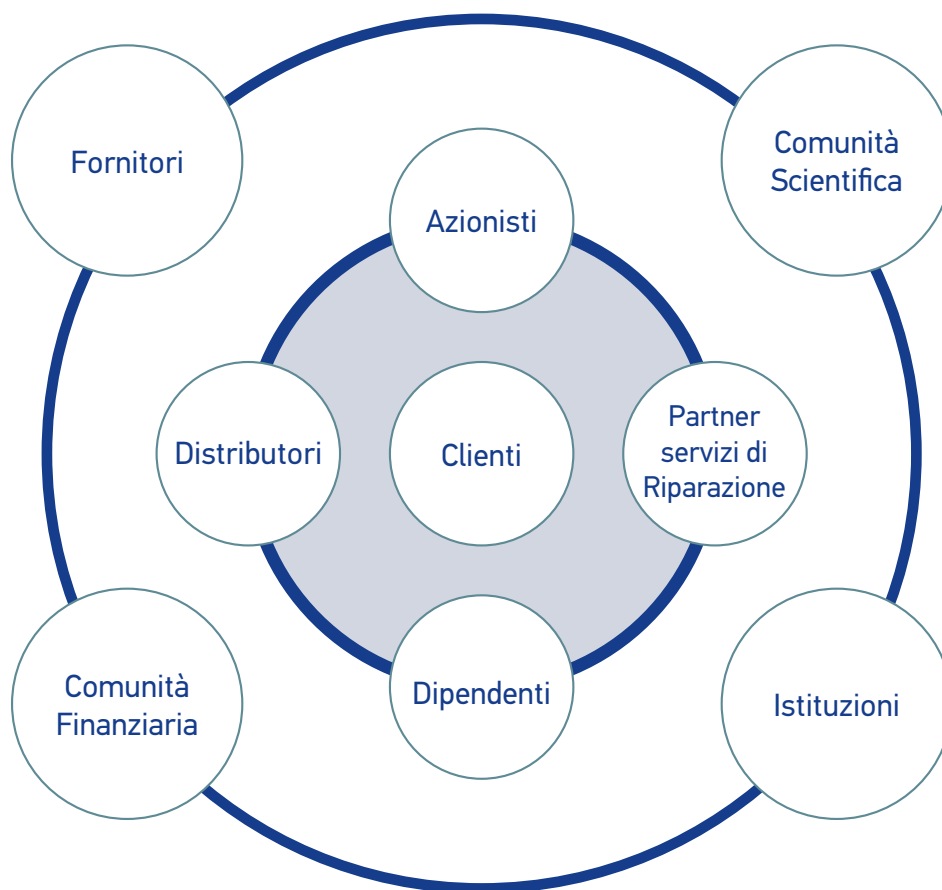
## Dialogo con gli stakeholder e analisi di materialità

La presente DNF è volta a fornire informazioni sui temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Datalogic, utilizzando come riferimento i GRI Standards, ha attivato un processo di analisi di materialità (così come previsto dallo Standard GRI 101 – Foundation) per l'individuazione dei temi rilevanti sulla base dell'importanza degli impatti economici, ambientali e sociali generati dalle proprie attività e della loro influenza sulle valutazioni e sulle decisioni degli stakeholder del Gruppo. Tale processo, ha previsto l'identificazione degli stakeholder rilevanti per il Gruppo e successivamente l'identificazione dei temi materiali.

## Dialogo con gli Stakeholder

Gli stakeholder rappresentano l'universo relazionale per il Gruppo Datalogic. La strategia intrapresa e gli obiettivi che Datalogic definisce sono volti al loro soddisfacimento, non solo in termini economici, ma anche di rispetto sociale e ambientale. I principali stakeholder identificati da Datalogic sono i seguenti:



STAKEHOLDER	PERIODICITÀ DI COINVOLGIMENTO	MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO	PRINCIPALI TEMATICHE EMERSE
Azionisti/Comunità Finanziaria	Continua	Conference call sia per condivisione risultati che su richiesta degli investitori, partecipazione a conferenze, company visit da parte di analisti e investitori, comunicazioni price sensitive tramite SDIR e pubblicazioni sul sito Corporate.	Trasparenza delle informazioni finanziarie e delle performance aziendali. Possibili impatti generati da cambiamenti normativi sul raggiungimento degli obiettivi strategici e da andamenti macroeconomici.
Clienti/Distributori	Continua	Dialogo costante con i clienti tramite "Customer Relation Management" tool, Net Promoter Score, gestione dei servizi on site offerti, eventi, focus group.	Esperienza e coinvolgimento del cliente. Innovazione e qualità del prodotto
Fornitori	Continua	Incontri e visite in loco. Dialogo durante eventi organizzati.	Sviluppo del business, coinvolgimento del fornitore nello sviluppo di prodotto, innovazione e qualità dei materiali e servizi offerti.
Partner servizi di riparazione	Mensile	Business review e confronto in base ai termini e obiettivi definiti.	Sviluppo del business, supporto e tempi di risposta al cliente
Dipendenti	Continua	Dialogo costante fra le diverse funzioni, valutazione della performance e formazione. Survey annuali di gradimento.	Crescita professionale, riconoscimento, ambiente lavorativo sicuro e inclusivo.
Comunità Politico-economica e Istituzioni	Mensile	Dialogo e partecipazione a gruppi di lavoro, consultazione periodica e progetti congiunti.	Sviluppo economico e tecnologico. Creazione di valore e salvaguardia di salute e sicurezza.
Comunità Scientifica	Periodica	Collaborazione in progetti di ricerca e sviluppo.	Progresso tecnologico continuo.

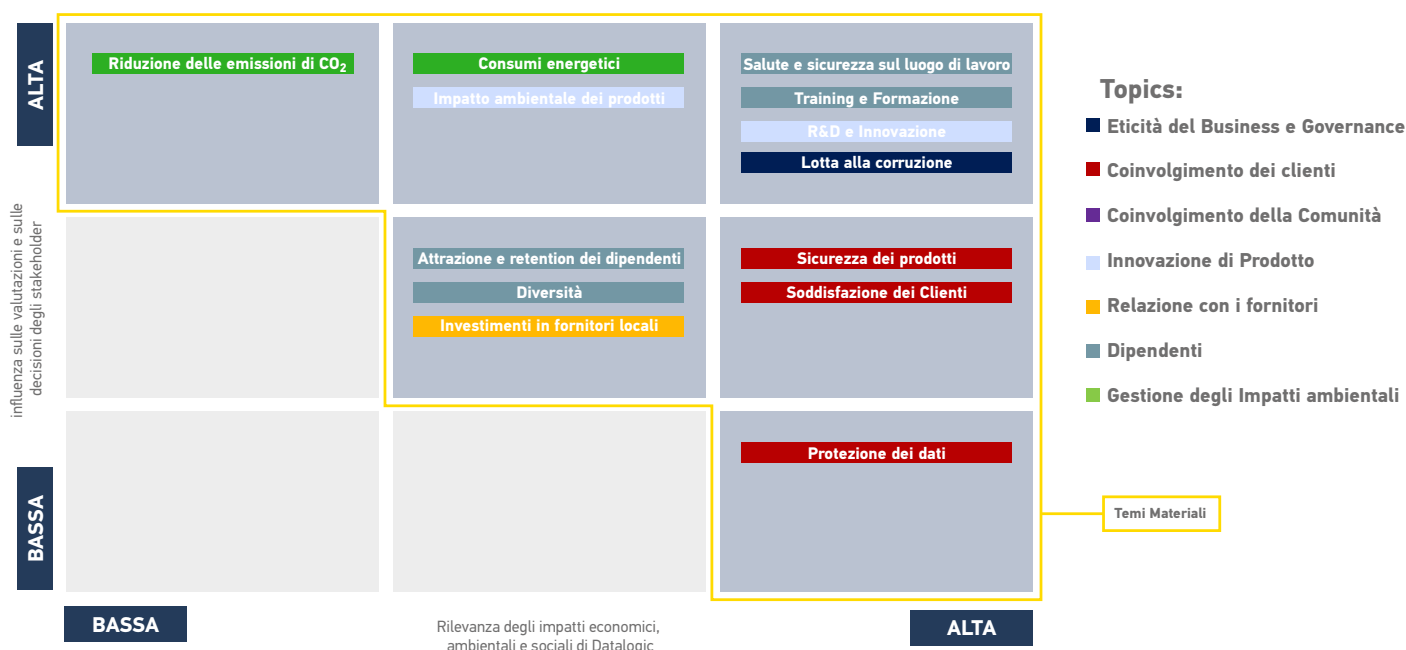
## L'analisi di materialità

Rispetto alla DNF 2018, Datalogic ha deciso di affinare il processo di analisi di materialità, approfondendo l'analisi del contesto e coinvolgendo maggiormente gli stakeholders attraverso l'invio di questionari. L'analisi di materialità, infatti, rappresenta lo strumento strategico per definire i temi rilevanti e significativi per il Gruppo e per gli stakeholder.

Il processo di analisi di materialità si è svolto secondo le seguenti fasi:

- 1. Identificazione dei temi potenzialmente rilevanti:** per determinare gli aspetti economici, sociali e ambientali potenzialmente rilevanti si sono tenute in considerazione diverse fonti, tra cui: trend globali relativi alla sostenibilità, trend di sostenibilità specifici per il settore in cui opera Datalogic, posizionamento sui temi di sostenibilità delle aziende paragonabili per fatturato e settore di operatività ed esposizione sui media.
- 2. Prioritizzazione dei temi rilevanti:** per determinare la rilevanza dei temi individuati per i principali stakeholder del Gruppo, si sono considerati i risultati delle analisi preliminari precedentemente citate e i risultati del questionario di sostenibilità sottoposto a clienti e fornitori. Per comprendere meglio le esigenze e le aspettative degli stakeholders, Datalogic ha infatti coinvolto due tra le principali categorie di portatori d'interesse attraverso un questionario online per esprimere la loro opinione sui temi della sostenibilità; al processo di identificazione di tali temi hanno partecipato oltre 380 clienti e quasi 60 fornitori. Per quanto riguarda la prioritizzazione dei temi in base agli impatti economici, ambientali e sociali del Gruppo, è stato svolto un workshop che ha visto coinvolti i Responsabili delle principali funzioni aziendali a livello Corporate.
- 3. Definizione della matrice di materialità:** l'elaborazione dei dati e delle valutazioni raccolte ha portato all'individuazione dei temi materiali da trattare nella DNF2019;
- 4. Validazione dei risultati:** i risultati emersi dall'analisi di materialità sono stati validati prima attraverso una riunione collettiva con tutti i Responsabili delle Funzioni aziendali e successivamente approvati dal Group CEO.

Al termine del processo, sono stati identificati 13 temi materiali per il Gruppo Datalogic ed i suoi stakeholder.



Rispetto alla versione presente nella DNF 2018 sono stati aggiunti i temi “Impatto ambientale dei prodotti”, “Protezione dei dati”, “Investimenti in fornitori locali”, sono stati a modificati i temi di eticità del business in “Lotta alla corruzione”, e sono stati esclusi i temi “Quality Management” e Diritti dei dipendenti”.

Per maggiore chiarezza espositiva e per facilitare il confronto tra gli aspetti definiti dai GRI Standards, è stata effettuata una riconciliazione tra i temi materiali e le relative GRI Topic Disclosure, riportando in corrispondenza di ciascuno di essi il relativo perimetro e le eventuali limitazioni.

AMBITO	TEMA MATERIALE	GRI TOPIC-SPECIFIC STANDARDS	PERIMETRO	
			DOVE AVVIENE L'IMPATTO	COINVOLGIMENTO DI DATALOGIC
<b>Eticità del Business e Governance</b>	Lotta alla corruzione	GRI 205: Anti-corruption	Gruppo	Causato dal Gruppo
<b>Relazione con i fornitori</b>	Investimenti in fornitori locali	GRI 204: Procurement practices	Impianti produttivi per acquisti di materiali diretti	Causato dal Gruppo
<b>Coinvolgimento dei clienti</b>	Sicurezza dei prodotti	GRI 416: Customer Health & Safety	Gruppo	Causato dal Gruppo
	Protezione dei dati	GRI 418: Customer Privacy	Gruppo	Causato dal Gruppo
	Soddisfazione dei Clienti	Net promoter Score (indicatore non GRI)	Gruppo	Causato dal Gruppo
<b>Innovazione di Prodotto</b>	R&D e Innovazione	N/A	Gruppo	Causato dal Gruppo
	Impatto ambientale dei prodotti	(indicatore non GRI)	Gruppo	Causato dal Gruppo
<b>Dipendenti</b>	Training e Formazione	GRI 404: Training and Education	Gruppo	Causato dal Gruppo
	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	GRI 403: Occupational Health & Safety	Dipendenti del Gruppo e lavoratori somministrati	Causato dal Gruppo e direttamente connesso al Gruppo attraverso i rapporti commerciali
	Attrazione e retention dei dipendenti	GRI 401: Employment	Gruppo	Causato dal Gruppo
	Diversità	GRI 405: Diversity & Equal Opportunities	Gruppo	Causato dal Gruppo
<b>Gestione degli Impatti ambientali</b>	Consumi energetici	GRI 302: Energy & Emissions	Impianti produttivi	Causato dal Gruppo
	Riduzione delle emissioni di CO <sub>2</sub>	GRI 302: Energy & Emissions	Impianti produttivi	Causato dal Gruppo e a cui il Gruppo contribuisce

# GRI CONTENT INDEX



GRI STANDARD	INFORMATIVA	NUMERO DI PAGINA/ RIFERIMENTO DIRETTO	OMISSIONI
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>			
<b>PROFILO ORGANIZZATIVO</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-1 Nome dell'organizzazione	11	
	102-2 Principali marchi, prodotti e servizi	14 - 15	
	102-3 Sede centrale dell'organizzazione	23	
	102-4 Paesi in cui l'organizzazione opera	18	
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	23	
	102-6 Mercati serviti	14 - 17	
	102-7 Dimensioni dell'organizzazione	12-13; 46	
	102-8 Informazioni su dipendenti e su altri lavoratori	46 - 48	
	102-9 Catena di Fornitura	60 - 61	
	102-10 Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	23;60	
	102-11 Principio di precauzione	24 - 27; 40 - 41; 67 - 68	
	102-12 Iniziative esterne	23	
	102-13 Adesione ad associazioni	23	
<b>STRATEGIA</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-14 Dichiarazione di un alto dirigente	4 - 5	
	102-15 Impatti chiave, rischi e opportunità	27 -29	
<b>ETICITÀ E INTEGRITÀ</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento	31	
<b>GOVERNANCE</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-18 Struttura della Governance	24	
<b>COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder	83	
	102-41 Accordi di contrattazione collettiva	48; 74	
	102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder	82 - 83	
	102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	83	
	102-44 Temi e criticità chiave sollevati	83	
<b>CRITERI DI RENDICONTAZIONE</b>			
<b>GRI 102: Informative Generali (versione 2016)</b>	102-45 Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	23; 81	
	102-46 Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	81 - 82	
	102-47 Elenco dei temi materiali	84 - 85	
	102-48 Revisione delle informazioni	81	
	102-49 Modifiche nella rendicontazione	81 - 82	
	102-50 Periodo di rendicontazione	81	
	102-51 Data del report più recente	81	
	102-52 Periodicità della rendicontazione	81	
	102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	82	
	102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	81	
	102-55 Indice dei contenuti GRI	87 - 89	
	102-56 Assurance esterna	91	
<b>TEMI MATERIALI</b>			
<b>ANTI CORRUZIONE</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	25;27-29;30	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	30	

<b>GRI 205: Anticorruzione (versione 2016)</b>	205-3 Incidenti confermati di corruzione e azioni intraprese	30	
<b>PROTEZIONE DEI DATI</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	31; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	26; 27 - 29; 31	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	31	
<b>GRI 418: Privacy dei Clienti (versione 2016)</b>	418-1 Casi di mancata compliance nella protezione della privacy dei Clienti e perdita dei dati	31	
<b>SODDISFAZIONE DEI CLIENTI</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	41 - 43; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27-29; 41 - 43	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	42-43	
-	Net Promoter Score	42	
<b>R&amp;D E INNOVAZIONE</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	35 - 39; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27 - 29; 35 - 38	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	38 - 39	
<b>SICUREZZA DEL PRODOTTO</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	40 - 41 ; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	26 - 29; 40 - 41	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	40 - 41	
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei Clienti (versione 2016)</b>	416-1 Prodotti e servizi per i quali sono stati effettuati assessment degli impatti su salute e sicurezza	40	
	416-2 Incidenti confermati di non compliance relativi agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	40	
<b>IMPATTO AMBIENTALE DEI PRODOTTI</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	40 - 41; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27 - 29; 40 - 41	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	40 - 41	
-	Direttive per la riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti a cui ha aderito il Gruppo	40 - 41	
<b>GESTIONE DELLE DIVERSITÀ</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	25; 46; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27 - 29; 46	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	24 - 25; 46	
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità (versione 2016)</b>	405-1 Diversità della Governance e dei dipendenti	25; 46 - 47; 72	
<b>ATTRAZIONE, GESTIONE E TURNOVER DEI DIPENDENTI</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	46; 49 - 51; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27-29; 46; 49 - 51	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	49 - 51	
<b>GRI 401: Dipendenti (versione 2016)</b>	401-1 Nuovi dipendenti assunti e tasso di turnover	49 - 51; 74 - 77	
<b>TRAINING E FORMAZIONE</b>			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	52 - 54; 84 - 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27 - 29; 52 - 54	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	52 - 54	
<b>GRI 404: Training e Formazione (versione 2016)</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	53	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una regolare valutazione sulla performance e di prospettiva di carriera	54; 77	



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	46; 55 – 57; 84 – 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	55 – 56; 27-29	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	56 – 57	
<b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (versione 2018)</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	55 – 57	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	55 – 57	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	55 – 57	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	55 – 57	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	55 – 57	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	55 – 57	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	55 – 57	
	403-9 Infortuni sul lavoro	57	
INVESTIMENTI IN FORNITORI LOCALI			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	60 – 61; 84 – 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27-29; 60 – 61	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	61	
<b>GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (versione 2016)</b>	204-1 Proporzione di spesa verso i fornitori locali	61	
CONSUMI ENERGETICI			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	67 – 69; 84 – 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27-29; 67 – 69	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	67 – 68	
<b>GRI 302: Energia (versione 2016)</b>	302-1 Consumi di energia all'interno dell'Organizzazione	68; 78	
RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO2			
<b>GRI 103: Approccio di gestione (versione 2016)</b>	103-1 Spiegazione della materialità del tema e del suo perimetro	67 – 69; 84 – 85	
	103-2 L'approccio di gestione e le sue componenti	27-29; 67 – 69	
	103-3 Valutazione dell'approccio di gestione	67 – 69	
<b>GRI 305: Emissioni (versione 2016)</b>	305-1 Emissioni Dirette di GHG (Scope 1)	69	
	305-2 Emissioni Indirette di GHG (Scope 2)	69; 79	

# RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



## **RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

### **Al Consiglio di Amministrazione di Datalogic S.p.A.**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Datalogic S.p.A. e sue controllate (di seguito "Gruppo Datalogic" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2020 (di seguito "DNF").

### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

### **Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del Code of Ethics for Professional Accountants emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Palermo Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220.00 i.v.  
Codice Fiscale/Registro delle Imprese Milano n. 03049560166 - R.E.A. Milano n. 172039 | Partita IVA IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

Control 1 (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### **Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
2. Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. Comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Datalogic.
4. Comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Datalogic S.p.A. e con il personale di Datalogic S.r.l., Datalogic Hungary Kft., Datalogic Vietnam LLC e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società e siti, sede di Lippo di Calderara (BO) per Datalogic S.p.A., siti produttivi di Lippo di Calderara (BO) e Monte San Pietro (BO) per Datalogic S.r.l. e sito produttivo di Balatonboglár (HU) per Datalogic Hungary Kft., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

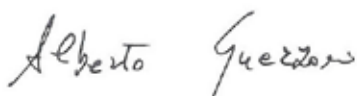
## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Datalogic relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards.

## Altri aspetti

La DNF per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2018, i cui dati sono presentati a fini comparativi, è stata sottoposta ad un esame limitato da parte di un altro revisore che, il 29 marzo 2019, ha espresso su tale DNF una conclusione senza rilievi.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



**Alberto Guerzoni**  
Socio

Bologna, 30 marzo 2020

