

ORIENTAMENTO AGLI AZIONISTI SUL RINNOVO DEL COLLEGIO SINDACALE DI DATALOGIC S.P.A.

Il presente documento è stato approvato dal Collegio Sindacale uscente nel corso della riunione del 10 marzo 2025, secondo quanto previsto dalle Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate emanate dal CNDCEC nel mese di dicembre 2024.

* * *

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio d'esercizio 2024 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, prevista dal calendario finanziario della Società per il 6 maggio 2025, l'incarico del Collegio Sindacale di Datalogic S.p.A. giungerà a scadenza. Pertanto, il Collegio uscente, in ottemperanza alle Norme di comportamento del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, ritiene opportuno esprimere il proprio orientamento sui profili professionali e sulle competenze che integrino appropriatamente la composizione qualitativa del collegio, nonché sull'impegno di tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico e sulla remunerazione appropriata ad attrarre persone di adeguato *standing* professionale. Il presente documento è articolato nei seguenti paragrafi:

- 1) considerazioni sulla composizione quali-quantitativa ideale per il futuro Collegio Sindacale;
- 2) impegno richiesto nel triennio al Collegio Sindacale in termini di partecipazione alle riunioni ed impegno quantitativo nell'esercizio 2024;
- 3) considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale;
- 4) conclusioni.

1. La composizione quali-quantitativa ideale per il futuro Collegio Sindacale

Tenuto conto del settore in cui operano la Società e il Gruppo, della complessità dell'organizzazione aziendale, della dimensione ed articolazione del Gruppo, si ritiene che lo svolgimento dei compiti demandati al Collegio Sindacale richieda il possesso di specifiche competenze nelle seguenti aree:

- principi e regole di funzionamento delle società quotate;
- competenze finanziarie e di operazioni straordinarie;
- principi contabili nazionali ed internazionali;
- formazione del bilancio d'esercizio e consolidato;
- processo e valutazioni per l'impairment test;
- capacità di vigilanza sull'adeguatezza e sul concreto funzionamento dell'assetto organizzativo, con riguardo ai processi di gestione dei rischi, di revisione interna e di informativa finanziaria;
- *risk management*;
- sostenibilità;
- revisione legale dei conti;
- ICT e Digital Transformation.

Essenziali appaiono in particolare le competenze e le esperienze in società quotate. È auspicabile, inoltre, che i componenti dell'organo di controllo abbiano formazioni differenti e che collegialmente coprano le aree di competenza in parola.

Ad esito del processo di autovalutazione annualmente condotto, il Collegio Sindacale in carica ha riscontrato di essere in possesso delle competenze sopra richiamate. Il Collegio ha inoltre valutato positivamente la sua articolazione in termini di diversità di genere, di competenze e professionalità, nonché di esperienza lavorativa.

Con riferimento ai requisiti di indipendenza e di professionalità, ai profili inerenti al rispetto delle quote di genere, nonché alle cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza si rinvia integralmente alla normativa vigente, alla disciplina statutaria ed al Codice di Corporate Governance.

Si osserva, in particolare, come la professionalità e l'indipendenza dei Sindaci rappresentino un presidio fondamentale per l'intero sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi, essendo il Collegio l'organo tenuto a vigilare sull'efficacia del suddetto sistema e si riconosce a tal proposito l'importanza, nella scelta dei candidati da sottoporre all'Assemblea, dell'osservanza dei “*Criteri quantitativi e qualitativi per la verifica dei requisiti di indipendenza degli amministratori e dei sindaci*”, adottati dalla società, a cui si rinvia per maggiore dettaglio.

Il Collegio Sindacale riconosce, infine, anche nel rispetto della “*Politica in materia di diversità*” approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, il valore della diversità nella propria composizione, non solo per quanto riguarda il genere, ma anche per quanto riguarda la competenza e l'anzianità nel ruolo, che valorizza la continuità nella gestione delle attività dell'organo di controllo e garantisce l'effettività della sua azione fin dal primo giorno del suo insediamento.

2. L'impegno richiesto nel triennio al Collegio Sindacale in termini di partecipazione alle riunioni e l'impegno quantitativo temporale del 2024.

La tabella seguente riepiloga il numero di riunioni cui il Collegio Sindacale ha partecipato nel 2022 (dalla data della nomina), 2023 e 2024:

	2022 ¹	2023	2024
Collegio Sindacale ²	8	12	11
Consiglio di Amministrazione	3	7	8
Comitato Unico	3	6	6
Assemblee	1	1	1

Impegno quantitativo esercizio 2024

Considerando solo la presenza alle riunioni degli organi sociali tenutesi nel corso dell'esercizio 2024, le ore impegnate in totale sono state circa 28 di cui circa 9 ore per le riunioni individuali del Collegio Sindacale (durata media di ciascuna riunione pari a un'ora e cinquanta minuti), circa 7 ore per la partecipazione alle riunioni congiunte del Collegio e del Comitato Unico (durata media di ciascuna riunione pari a un'ora e dieci minuti) e circa 10 ore per le riunioni del Consiglio di Amministrazione (durata media di ciascuna riunione pari a un'ora e quindici minuti) e di circa 2 ore per l'Assemblea.

La durata temporale delle riunioni non è del tutto rappresentativa dell'impegno richiesto ai sindaci. In aggiunta a questa, infatti, è da tenere in conto il tempo dedicato dai sindaci per la preparazione delle riunioni e per l'analisi preventiva della documentazione resa disponibile in vista di ciascuna riunione di consiglio e di comitati che - ancorché non analiticamente quantificabile - rappresenta una componente di impegno significativo. A tale impegno va inoltre aggiunto, per il Presidente del Collegio, anche il tempo dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle attività e delle riunioni del Collegio.

3. Considerazioni sulla remunerazione del Collegio Sindacale

Il compenso annuo lordo di ciascun Sindaco Effettivo deliberato dall'Assemblea della Società in data 29 aprile 2022 è stato determinato nel seguente modo: euro 25.000,00 al Presidente del Collegio Sindacale ed euro 20.000,00 a ciascun Sindaco effettivo. In tema di remunerazione sia il Codice di Corporate Governance che le Norme di comportamento del Collegio sindacale di Società quotate considerano la remunerazione anche dei componenti dell'organo di controllo funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società e strettamente funzionale alla necessità di disporre, trattenere e motivare professionisti dotati della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

¹ A partire dalla data di nomina dell'attuale Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea del 29 aprile 2022.

² Il numero di riunioni del Collegio comprende anche quelle svolte insieme al Comitato Unico.

A tal riguardo, il Collegio uscente invita gli Azionisti a tener conto, nella definizione della remunerazione del Collegio da proporre alla prossima Assemblea, della sempre crescente complessità dell'incarico, anche in ragione di un quadro normativo e regolamentare in continua evoluzione, e dell'impegno che il nuovo Collegio dovrà approfondire nell'espletamento della propria attività di vigilanza nel prossimo triennio anche tramite la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati Endoconsiliari.

4. Conclusioni

In conclusione, dal punto di vista delle competenze professionali dei componenti del Collegio Sindacale, si ritiene auspicabile ed opportuno che anche il nuovo Organo di Controllo si caratterizzi per competenze ed esperienze nelle aree di disciplina rilevanti di cui al § 1 con un'appropriata conoscenza a livello collegiale dei principi e delle regole di funzionamento delle Società quotate.

In termini di composizione quali-quantitativa ideale per il futuro Collegio Sindacale di Datalogic si può concludere che l'analisi delle valutazioni espresse sia sull'assetto attuale che su quello futuro confermano un giudizio condiviso nel Collegio verso il mantenimento del mix attuale di competenze e professionalità, anche in caso di modifica della composizione dell'Organo di Controllo.

Infine, è auspicabile che l'Assemblea degli Azionisti tenga conto nella delibera sui compensi da riconoscere ai componenti del nuovo Collegio Sindacale, al fine di attrarre figure di adeguato standing professionale, delle raccomandazioni in tema di remunerazione degli organi di controllo, contenute nel Codice di Corporate Governance e nelle lettere del Presidente del Comitato della Corporate Governance nonché del costante ampliamento dei compiti e degli impegni richiesti all'Organo di controllo alla luce degli interventi normativi degli ultimi anni.

Il Collegio Sindacale uscente auspica che gli "orientamenti" appena portati all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti possano essere considerati un concreto ausilio nel processo di selezione dei candidati a ricoprire la carica di Sindaco e Presidente del nuovo Collegio sindacale.

Bologna, 21 marzo 2025

Il Collegio Sindacale di Datalogic S.p.A.

Il Presidente	Dott.ssa Diana Rizzo
Sindaco Effettivo	Dott.ssa Elena Lancellotti
Sindaco Effettivo	Dott. Roberto Santagostino