

**RELAZIONE SULLA  
POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE  
PER L'ESERCIZIO 2022  
E SUI COMPENSI  
CORRISPOSTI  
NELL'ESERCIZIO 2021  
DI DIASORIN S.p.A.**

**DiaSorin**



**Presidente del Comitato  
per la Remunerazione  
e le Proposte di Nomina  
di DiaSorin S.p.A.  
Giuseppe  
Alessandria**

Signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, ho il piacere di presentarvi la **Relazione sulla Remunerazione** di DiaSorin riferita all'esercizio 2021, anno di trasformazione per il Gruppo DiaSorin caratterizzato dall'acquisizione di Luminex. Tale acquisizione, completata il 14 luglio 2021, aveva i seguenti obiettivi strategici:

- avere accesso alla tecnologia multiplexing di Luminex ed ai suoi pannelli di test esclusivi, creando massa critica nel mercato della diagnostica molecolare;
- sviluppare il potenziale per creare nuove collaborazioni ed opportunità di business attraverso l'offerta nel segmento life science;
- rafforzare la presenza di DiaSorin negli Stati Uniti;
- accelerare la penetrazione dell'offerta Luminex al di fuori degli Stati Uniti, facendo leva sulla base commerciale internazionale di DiaSorin.

Luminex rappresenta un passo importante per l'espansione di DiaSorin, che ha iniziato una nuova fase del suo percorso di crescita, aumentando la sua capacità di innovare attraverso tecnologie e soluzioni all'avanguardia, con il fine ultimo di generare valore per tutti gli stakeholders in un'ottica di successo sostenibile e di essere ancora più competitivi sulla scena internazionale. L'integrazione culturale in atto che vede le persone di DiaSorin e Luminex lavorare insieme con passione, conferma come principi ispiratori della Politica sulla Remunerazione di DiaSorin Group:

- la consapevolezza del valore del business DiaSorin finalizzato a migliorare la salute delle Persone nel mondo, l'orgoglio, la motivazione e l'identificazione delle nostre persone nei valori-guida;
- l'inscindibile collegamento tra l'azione manageriale volta alla generazione di valore per gli Azionisti ed il riconoscimento del merito del Management e di tutti i dipendenti;
- l'equità retributiva a parità di ruolo come parte integrante del nostro approccio alla Diversità e Inclusione e che trova applicazione nel nostro processo annuale di review salariale;
- la chiara e trasparente definizione degli obiettivi assegnati e misurazione dei risultati raggiunti attraverso un sistema di Performance Management strutturato ed efficace.
- Il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina ha lavorato e lavora in stretto collegamento con la Direzione Risorse Umane del Gruppo DiaSorin per tradurre questi principi ispiratori in azione concreta contribuendo a rafforzare costantemente la Cultura del Merito, elemento fondante dell'Azienda, così come ben rappresentato nel Modello di Leadership di DiaSorin.

Questa azione del Comitato è stata possibile avendo a riferimento lo sviluppo del piano strategico del Gruppo, una profonda conoscenza dell'organizzazione, le politiche aziendali finalizzate al riconoscimento del merito, all'equità retributiva, ed a consolidare, anche attraverso la retention, un Senior Management Team coeso ed estremamente motivato all'eccellenza, con alte performance di squadra ed individuali, in un contesto estremamente competitivo.

La gestione 2021 ha infatti continuato ad essere caratterizzata dalla pandemia SARS-CoV-2 e dai progetti a questa collegati. In quest'ottica il lancio di sei nuovi test in ambito Immuno e Molecolare ha determinato il contributo di DiaSorin alla lotta contro la pandemia nelle diverse geografie del mondo. Questo è stato possibile con un costante piano di prevenzione finalizzato a proteggere la salute di tutti i dipendenti, assicurando così la continuità di fornitura di test diagnostici ad ospedali e laboratori.

Il contesto sino ad ora descritto ha inciso anche sulle modalità di lavoro. Partendo quindi dall'esperienza della pandemia, DiaSorin ha deciso di adottare come parte integrante della sua Employment Value Proposition, un modello di lavoro ibrido che prevede la combinazione di lavoro in presenza e in modalità agile da remoto. Ciò ha permesso di garantire al contempo produttività, flessibilità e bilanciamento tra vita professionale e privata oltre che attenzione al tema dell'ambiente e della Sostenibilità.

La reazione e la risposta del Gruppo ai numerosi progetti che hanno visto la luce nel 2021 è stata veloce ed efficace, grazie alle capacità, competenze e alla determinazione delle nostre persone e alla loro attitudine ad imparare costantemente, per migliorarsi e incrementare continuamente gli standard di eccellenza nella capacità e velocità di esecuzione.

Altro elemento caratterizzante dell'anno, è stata l'acquisizione di Luminex. Le attività propedeutiche alla acquisizione, tra cui la due diligence, si sono svolte tra febbraio e luglio 2021 e sono state connotate da alcune caratteristiche che le hanno rese particolarmente sfidanti:

- la necessità di operare in tempi significativamente ristretti al fine di arrivare tempestivamente alla formulazione dell'offerta di acquisto,
- la necessità di lavorare esclusivamente in modalità remota, alla luce delle restrizioni dovute alla pandemia;
- aver affrontato una complessità tecnica data dall'operazione stessa.

Il Comitato Remunerazione ha svolto quanto di sua competenza nel corso del 2021, tenendo n. 4 riunioni.

Nel corso del 2021, il Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina ha operato per assicurare il costante allineamento delle politiche di retribuzione ed incentivazione del Management del Gruppo DiaSorin e dei Dirigenti Strategici, con le strategie del Gruppo e con il piano triennale, al fine di assicurarne la coerenza e il suo sviluppo sostenibile di lungo periodo, a beneficio e nell'interesse degli azionisti e di tutti gli altri stakeholders, in un contesto di costante attenzione alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Pertanto, a valle dell'acquisizione di Luminex, è stato verificato che l'infrastruttura di Remunerazione del Gruppo DiaSorin, costituita da Retribuzione Fissa (RAL), Retribuzione Variabile di breve termine (MbO) e Retribuzione variabile di lungo termine (LTI-Long Term Incentive), fosse allineata con il piano strategico e con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e motivazione del nuovo perimetro aziendale.

In quest'ottica, nel corso del 2021, la Direzione Risorse Umane ha avviato, in collaborazione con una primaria Società di consulenza, il disegno e il progetto di implementazione di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine per l'intero Gruppo DiaSorin, basato sull'assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni DiaSorin (il "Nuovo Piano di Equity"). Il Nuovo Piano di Equity è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, e sarà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti. L'attenzione alle politiche di Sostenibilità e, in generale, ai principi ESG, assume un rilievo sempre maggiore per la creazione di valore in DiaSorin. Infatti, oltre all'attenzione verso i propri dipendenti, DiaSorin, in linea con i principi di riferimento definiti all'interno del Codice Etico e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, da sempre supporta lo sviluppo delle comunità locali in cui opera attraverso una serie di progetti. Tale impegno verrà valorizzato anche attraverso gli obiettivi assegnati per il 2022 all'Amministratore Delegato di DiaSorin. A nome mio e dei colleghi del Comitato Remunerazione e per le Proposte di Nomina auguro a chi leggerà questo documento – arricchito con contenuti rinnovati – che esso possa essere un ulteriore segno evidente ed efficace della volontà aziendale di ricercare sempre l'eccellenza, anche attraverso una comunicazione chiara e trasparente riguardo i principi ispiratori, le logiche e le azioni che definiscono ed implementano una autentica e sostenibile Cultura del Merito.

La promozione della diversità di competenze, nazionalità, età e genere costituisce un elemento chiave per continuare ad espanderci ed innovarci e progredire più che significativamente verso ambiziosi traguardi quali "Diagnostic Specialist" di più elevato livello.

**Presidente del Comitato per la Remunerazione  
e le Proposte di Nomina di DiaSorin S.p.A.**

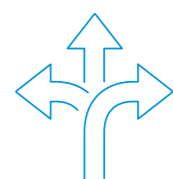
*Giuseppe Alessandria*



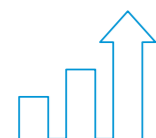
## Premessa: nuovi scenari, sfide e opportunità



Il 14 luglio 2021 DiaSorin ha completato l'acquisizione di Luminex, società di circa 1.400 dipendenti prevalentemente ubicati negli Stati Uniti che sviluppa, produce e vende tecnologie proprietarie e prodotti per esami biologici, con varie applicazioni nei settori della diagnostica e della *life science*. Con più di 900 clienti attivi, è leader nel mercato della tecnologia *multiplexing*, settore con la crescita più rapida nel mercato della diagnostica molecolare e che consente di effettuare simultaneamente diversi test su uno stesso campione prelevato dal paziente.

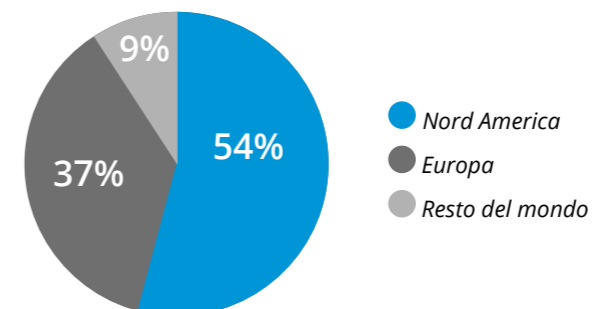


Luminex è altamente complementare al business di DiaSorin grazie alla propria tecnologia *best in class* e all'estesa gamma di soluzioni nel settore *life science*, che supportano la ricerca e lo sviluppo in ambito clinico e farmaceutico. L'acquisizione ha rafforzato il posizionamento di DiaSorin nel mercato della diagnostica molecolare e l'attuale *value proposition*, in linea con le priorità strategiche del ciclo di business 2019-2022 del Gruppo. Tale ciclo, presentato durante l'Investor Day dell'11 giugno 2019, poggiava infatti le strategie dell'Azienda su due direttrici fondamentali, consolidamento e decentralizzazione, al fine di offrire soluzioni tecnologiche ed innovative spaziando dai laboratori di analisi ospedalieri e commerciali fino ai contesti decentralizzati (*point of care*).



Attraverso l'acquisizione e l'accesso alle tecnologie e al portafoglio Luminex, DiaSorin ha confermato la propria missione di "*The Diagnostic Specialist*", diventando di fatto un Gruppo con una forte presenza negli Stati Uniti oltre che in Europa.

### Dipendenti Gruppo DiaSorin al 31.12.2021



A valle dell'acquisizione è stato avviato un progetto di integrazione non solo del *business*, ma anche organizzativo e culturale, nel quale le persone di DiaSorin e Luminex in tutte le geografie si stanno impegnando con cuore, passione, intraprendenza e professionalità per costruire l'azienda del futuro.



Insieme alle evoluzioni degli ultimi anni, la sfida costituita dal processo di **integrazione culturale** tra DiaSorin e Luminex, le sinergie e il ridisegno della struttura organizzativa, hanno permesso alle **persone** di DiaSorin di diversificare ed arricchire le proprie competenze agendo secondo alcuni specifici Valori-guida quali ad esempio l'innovazione, ovvero la capacità di cercare nuove soluzioni, nuovi approcci mettendo in discussione lo *status quo*, e la capacità di ispirare i colleghi, attivando processi di responsabilizzazione di un numero sempre più alto di persone per la gestione di una crescente complessità.



Uno dei fattori che hanno favorito in DiaSorin la capacità di generare valore è l'**Innovazione** unita alla velocità di esecuzione, stimulate grazie ad un ambiente di lavoro che favorisce la creatività e il confronto ed avendo come *driver* fondamentale la **Diversità e Inclusione**, valorizzata attraverso la collaborazione tra gruppi di lavoro eterogenei (per cultura, genere, religione, ecc., ma anche per generazione e *seniority*) e con un nuovo ed arricchito *mix* di competenze, capaci di trovare soluzioni innovative ai problemi e di cogliere le opportunità che emergono nella gestione delle sempre nuove sfide professionali.



# Sommario

<b>GLOSSARIO</b>	8
<b>INTRODUZIONE</b>	11
<b>SEZIONE I</b>	13
Executive Summary - Politica Retributiva 2022	15
Politica Remunerativa di DiaSorin e procedure utilizzate	16
Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	20
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	23
Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	23
Remunerazione del Direttore Generale, del CCO e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
Confronto con il Mercato di Riferimento per la Retribuzione del Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli altri Dirigenti Strategici	25
Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale, del CCO e dei Dirigenti Strategici (MBO)	26
Benefit non monetari	26
Indennità di fine carica	26
Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	27
<b>SEZIONE II</b>	
Executive Summary - Politica Retributiva 2021	31
<b>PARTE PRIMA</b>	
Voci che compongono la remunerazione	32
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	32
Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	33
Retribuzione del Direttore Generale e del CCO	33
<b>PARTE SECONDA</b>	
Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	36
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione	36
Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale	38
Compensi corrisposti ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
<b>PARTE TERZA</b>	
Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti della DIASORIN S.p.A. e delle sue società controllate	40
Piano di Stock Options 2016 DiaSorin S.p.A.	40
Piano di Stock Options 2017 DiaSorin S.p.A.	42
Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.	43
Piano di Stock Options 2019 DiaSorin S.p.A.	44
Piano di Stock Options 2020 DiaSorin S.p.A.	45
Piano di Stock Options 2021 DiaSorin S.p.A.	46
<b>PARTE QUARTA</b>	
Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	51

## GLOSSARIO

**ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE o ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI:** i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione, diversi dai componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale, che, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate e del rinvio ivi operato al principio contabile IAS 24, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

**ASSEMBLEA:** l'Assemblea degli Azionisti di DiaSorin S.p.A.

**CEO o AMMINISTRATORE DELEGATO:** l'Amministratore Delegato della Società, Sig. Carlo Rosa.

**CCO o CHIEF COMMERCIAL OFFICER:** il *Chief Commercial Officer* della Società, Sig. Chen Menachem Even, il quale riveste altresì la carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

**CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE:** il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it).

**COD. CIV.:** il codice civile.

**COMITATO PER LA REMUNERAZIONE o COMITATO:** il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina della Società.

**CONSIGLIO o CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** il Consiglio di Amministrazione della Società.

**DIASORIN, EMITTENTE o SOCIETÀ:** la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

**DIRETTORE GENERALE:** il Direttore Generale della Società, Sig. Carlo Rosa.

**DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE o DIRIGENTI STRATEGICI:** i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e gli Altri Dirigenti Strategici che, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

**ESERCIZIO:** l'esercizio sociale cui si riferisce la Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione come infra definita, ossia l'esercizio 2021.

**GRUPPO o GRUPPO DIASORIN:** DiaSorin unitamente alle

società (italiane o estere) tempo per tempo, direttamente o indirettamente, controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF ovvero che siano qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento.

**LTI PREMIO CASH:** il premio monetario, erogati ai sensi del Piano LTI, basato sul raggiungimento di un obiettivo costituito dalla sommatoria degli EBIT di Gruppo consuntivi degli esercizi 2019-2020-2021-2022, rapportata alla sommatoria degli EBIT di Gruppo *target* di ciascuno dei detti esercizi.

**MBO:** lo strumento di incentivazione variabile a breve termine, volto a guidare, monitorare e remunerare i risultati di *performance* dei dipendenti, collegando la remunerazione variabile ai risultati di *performance* individuale, in linea con la strategia e gli obiettivi di *business* annuali di DiaSorin.

**MODELLO DI LEADERSHIP DIASORIN:** il documento che rappresenta la cultura aziendale di DiaSorin e ispira quotidianamente le azioni manageriali, consentendo di individuare i punti di forza della Società e promuoverne il continuo sviluppo. Il Modello di *Leadership* coniuga e bilancia lo spirito imprenditoriale con il portafoglio delle competenze manageriali e fonda il processo di arricchimento e sviluppo dei talenti. I principali obiettivi del Modello di *Leadership* sono la creazione di un linguaggio comune che favorisca la condivisione dello stile manageriale di DiaSorin, chiarire le aspettative in materia di obiettivi e risultati, facilitare le procedure di assunzione condividendo con i candidati i valori e le caratteristiche richieste, strutturare una metodologia di valutazione delle competenze non tecniche, promuovere la cultura della valutazione e del merito.

**NUOVO PIANO DI EQUITY:** il piano di incentivazione a lungo termine dedicato a *Vice Presidents, Senior Directors e Directors* del Gruppo, nonché a selezionati *best performers* di volta in volta individuati, che prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di diritti a ricevere, sempre gratuitamente, azioni DiaSorin, il cui ammontare viene determinato secondo il principio della *pay opportunity* di ciascun beneficiario del Piano, rapportata alle responsabilità e al valore del singolo *manager*. Per maggiori informazioni si rimanda al relativo Documento Informativo redatto ex art. 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito della Società nella sezione "Governance", "Remunerazione", "Documenti Informativi" "Piani di Incentivazione".

**PIANO 2016:** il "Piano di *Stock Options 2016* DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2016.

**PIANO 2017:** il "Piano di *Stock Options 2017* DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 27 aprile 2017.

**PIANO 2018:** il "Piano di *Stock Options 2018* DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 23 aprile 2018 ai fini di retention dei dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin.

**PIANO 2019:** il "Piano di *Stock Options 2019* DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 24 aprile 2019.

**PIANO 2020:** il "Piano di *Stock Options 2020* DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 10 giugno 2020.

**PIANO 2021:** il "Piano di *Stock Options 2021* DiaSorin S.p.A." approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 22 aprile 2021.

**PIANO LTI:** il piano quadriennale di incentivazione destinato a dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, tra cui sono inclusi il Direttore Generale, il CCO e Altri Dirigenti Strategici.

**POLITICA DI REMUNERAZIONE o POLITICA REMUNERATIVA:** la politica di DiaSorin in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche illustrata nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

**PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Gustavo Denegri.

**REGOLAMENTO DI BORSA:** il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

**REGOLAMENTO EMITTENTI:** il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato.

**REGOLAMENTO PARTI CORRELATE:** il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE o RELAZIONE:** la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

**SOSTENIBILITÀ:** acronimo di ESG (*Environment, Social, Governance*). *Environment:* riguarda la tutela dell'ambiente, che comprende rischi quali i cambiamenti climatici, le emissioni di CO2, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua, la deforestazione; *Social:* è riferita all'attenzione verso una più ampia platea di *stakeholders* ed include le politiche di diversità ed inclusione, la formazione, i diritti umani, gli *standard* lavorativi ed i rapporti con la Società civile; *Governance:* fotografa le pratiche di governo societario, comprese le politiche di retribuzione degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici, la composizione del Consiglio di Amministrazione, le procedure di controllo, i comportamenti dei vertici e dell'azienda in termini di rispetto delle leggi e della deontologia. Per maggiori dettagli v. la "*Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario ex D.Lgs. 254/2016*" pubblicata dalla Società.

**SUCCESSO SOSTENIBILE:** l'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

**VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Michele Denegri.



## INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la **“Relazione sulla Remunerazione”** o la **“Relazione”**) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

### SEZIONE I

la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF – illustra la politica di DiaSorin S.p.A. (la “Società” o “DiaSorin”) in materia di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 Cod. Civ. con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale della Società) avente durata annuale (la “Politica di Remunerazione” o “Politica Remunerativa”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire potenziali conflitti d’interesse;

### SEZIONE II

la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DiaSorin:

- I. fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine e al successo sostenibile della Società;
- II. illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’Esercizio.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, in DiaSorin e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nonché dai coniugi e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.



SEZIONE

DiaSorin

## Executive Summary - Politica Retributiva 2022

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	ATTUAZIONE
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza la <i>Leadership</i> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo	<p>Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i>, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato con il supporto di società di consulenza specializzate</p> <p><b>RAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CEO/DG: € 972.000</li> <li>• CCO: € 471.678</li> <li>• Altri Dirigenti Strategici: € 1.034.678</li> </ul>
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di <i>Leadership</i> aziendale	<p>Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead).</p> <p><b>KPI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebit di Gruppo</li> <li>• Obiettivo qualitativo: Piano Strategico ESG 2023-2025 del Gruppo DiaSorin</li> </ul> <p><b>CEO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 70% della retribuzione fissa pari a € 680.400</li> <li>• <i>Payout range</i>: 0%-130% del Target</li> </ul> <p><b>CCO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 70% della retribuzione fissa pari a € 330.000</li> <li>• <i>Payout range</i>: 0%-130% del Target</li> </ul> <p><b>Altri Dirigenti Strategici:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Target</i>: 50% della retribuzione fissa</li> <li>• <i>Payout range</i>: 0%-130% del Target</li> </ul> <p>Clausola di <i>claw back</i></p>
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: Stock option e Premio Cash)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e le relazioni con gli <i>Stakeholder</i> favorendo l' <i>engagement</i> , l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave	<p>CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <p>Piano di <i>Stock Options</i> 2018: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato</p> <p>Premio <i>Cash</i>: basato su indicatore di performance (Ebit di Gruppo 2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valore <i>Target</i> complessivo: 7 milioni di euro</li> <li>• <i>Payout range</i>: 0%-130% del Target</li> </ul>
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	<p>Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale.</p> <p>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistenza sanitaria integrativa</li> <li>• Previdenza integrativa</li> <li>• Auto aziendale</li> </ul>
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità.







## Politica Remunerativa di DiaSorin e procedure utilizzate

La Politica di Remunerazione definita dalla Società ed illustrata nella presente Relazione è attuata con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e si basa su principi di meritocrazia ed equità.

La Politica Remunerativa ha durata annuale.

La Politica Remunerativa di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti Strategici, si fonda su valori e comportamenti che qualificano la cultura aziendale, rappresentata dal Modello di *Leadership* DiaSorin: esiste pertanto una coerenza di base nella determinazione della Politica Remunerativa dei Dirigenti Strategici e di quella riferita agli altri dipendenti del Gruppo, pur non evidenziandosi tra le stesse un collegamento diretto (in ragione delle diverse responsabilità strategiche connesse al ruolo ed alla infungibilità delle prestazioni lavorative conseguite e attese da parte dei Dirigenti Strategici, non comparabili a quelle degli altri dipendenti).

Coerentemente con la visione strategica del Gruppo, tale Politica si compone di strumenti e logiche applicati a tutta la popolazione aziendale e conferma il principio attraverso il quale la crescita della Società va di pari passo alla crescita delle singole persone che in essa lavorano. La Politica esprime inoltre l'impegno della Società di perseguire, attraverso la remunerazione, il proprio sviluppo sostenibile.

Nel 2021 l'impegno in materia di Sostenibilità di DiaSorin si è qualificato in modo particolare mediante il supporto allo sviluppo delle comunità locali in cui il Gruppo opera attraverso una serie di iniziative. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di *Corporate Social Responsibility* (CSR) e si sviluppano secondo tre principali direttrici: progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto del talento individuale e l'ottenimento di un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone.

Al fine di incrementare ulteriormente l'effetto positivo dei progetti sviluppati nell'ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 è stata costituita la Fondazione DiaSorin, di cui DiaSorin S.p.A. è finanziatrice. La Fondazione, nata per dare continuità allo sviluppo del progetto *Mad for Science*, ha l'obiettivo di investire nel binomio scienza e giovani, supportando gli studenti e gli insegnanti, incentivando nei giovani l'avvicinamento alla scienza (in particolare modo alle scienze della vita), stimolando l'interesse verso tali discipline e premiando il loro talento. La Fondazione rappresenta quindi una testimonianza concreta dell'impegno di DiaSorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola, promuovendo la cultura scientifica, attivando intelligenze e creatività che contribuiscano alla Sostenibilità e, sviluppando progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Rispetto alla crescita e allo sviluppo delle proprie persone, il Gruppo DiaSorin si impegna da sempre in termini di investimento in formazione.

Nel corso dell'Esercizio sono state infatti erogate a livello di Gruppo circa 190.000 ore di formazione (circa +27% rispetto alle 150.000 ore erogate nel 2020).

Viene promosso il dialogo costante tra manager e collaboratori circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi

assegnati. Tale approccio, strutturato a livello globale per tutti i dipendenti attraverso l'annuale processo di *Performance Management*, consente di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, equa ed inclusiva che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

La politica retributiva di Gruppo, finalizzata al riconoscimento del merito, accompagna lo sviluppo professionale della singola persona ed è volta a riconoscere il contributo individuale ai risultati aziendali. In particolare, il processo di *review* salariale 2021 implementato a livello globale, si è basato sulle seguenti linee guida:

**PERFORMANCE E COMPORTAMENTI:** premio ai dipendenti con risultati di performance eccellenti e soft skills valutate in linea con la Cultura aziendale.

**TALENTO E POTENZIALE:** focus sulle persone di talento che dimostrano di avere il potenziale per assumere ruoli di crescente responsabilità.

**EQUITÀ DI GENERE:** particolare attenzione all'allineamento delle remunerazioni di Gruppo secondo criteri di equità rispetto a ruolo, *seniority*, capacità e merito, indipendentemente dal genere.

In questo contesto di forte trasformazione e innovazione tecnologica in cui l'acquisizione e lo sviluppo dei talenti rappresentano il fattore critico di successo per l'implementazione della strategia di lungo termine, il Gruppo DiaSorin è impegnato da alcuni anni ad implementare una strategia di gestione delle Risorse Umane finalizzata ad accrescere in modo distintivo e significativo:

### LEADERSHIP

Favorire la fidelizzazione di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo e valorizzare il mix di capacità, sensibilità, *business acumen*, competenze ed esperienze, che permette il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi.

### ENGAGEMENT

Tenere alto e coltivare il senso di appartenenza delle persone in funzione della strategia aziendale, mediante una forte identificazione nella missione di "*the Diagnostic Specialist*" della Società.

### TALENT

Salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro per arricchire l'azienda di nuove competenze ed investire nello sviluppo delle risorse, non soltanto ai fini di *business* di breve periodo, ma anche con obiettivi di sostenibilità oltre che di crescita nel lungo periodo.

Quanto sopra costituisce il quadro di riferimento in cui trova attuazione la Politica di Remunerazione, che si esprime coerentemente alla cultura organizzativa di DiaSorin attraverso una metodologia e strumenti retributivi chiari, equi e facilmente comunicabili.

La congruità degli aspetti retributivi e l'allineamento alle *best practices* in materia di remunerazione vengono, inoltre, periodicamente verificati attraverso un confronto con il mercato esterno tramite il ricorso a studi comparativi. In particolare, con il supporto di una primaria società di consulenza, esperto indipendente, nell'esercizio 2020 è stato effettuato un confronto con il Mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici.

La vigente Politica Remunerativa di DiaSorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa politica retributiva per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per gli Altri Dirigenti Strategici e i componenti del Collegio Sindacale.

DiaSorin adotta una Politica di Remunerazione dei Dirigenti Strategici – remunerazione che si compone di una componente fissa e di una componente variabile – che comprende incentivi legati alla redditività aziendale e finalizzati alla *retention del Management*. Tale politica viene attuata anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *Stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*.

La Politica Remunerativa della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti Strategici – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

Il contributo alla strategia aziendale è fornito mediante:

- I. il perseguimento di una politica di fidelizzazione ed incentivazione dei dipendenti chiave del Gruppo destinatari di *stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*, attraverso il coinvolgimento dei medesimi nella compagine sociale e il mantenimento in Società delle loro specifiche competenze, tramite la premiazione in rapporto ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima;
- II. un maggiore coinvolgimento degli Azionisti che, in aggiunta alle delibere già di propria competenza in materia di compensi<sup>1</sup> sono ora chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica Remunerativa, descritta nella Sezione I della presente Relazione, che definisce ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha pertanto un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

A valle dell'acquisizione di Luminex, è stato inoltre verificato che l'infrastruttura di Remunerazione del Gruppo DiaSorin fosse allineata con il piano strategico e con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e motivazione del nuovo perimetro aziendale.

In quest'ottica, nel corso dell'Esercizio, la Direzione Risorse Umane ha avviato, in collaborazione con una primaria Società di consulenza, il *design* e l'implementazione del Nuovo Piano di *Equity* dedicato al *management* di Luminex e DiaSorin, ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, basato sull'assegnazione di azioni ordinarie proprie DiaSorin. Il Comitato per la Remunerazione ha svolto, per gli aspetti di sua competenza, il proprio ruolo propositivo e consultivo al Consiglio di Amministrazione in merito all'adozione del Nuovo Piano di *Equity* nella riunione del 6 ottobre 2021. Il Nuovo Piano *Equity* è stato successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2021 e 16 dicembre 2021 e sarà sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti ex art. 114-bis TUF. In linea con le migliori prassi del mercato americano ed europeo, il Nuovo Piano *Equity* è basato su un mix di strumenti (performance shares e restricted share units) e persegue le finalità di:

- I. *retention* delle risorse chiave del Gruppo;
- II. creazione di valore, premiando il contributo del senior *management team* alla creazione di valore per gli azionisti;
- III. cultura del merito, elaborando una proposta individualizzata di *pay opportunity* in base al ruolo e al valore del manager.

<sup>1</sup> Nello specifico, si tratta delle delibere di cui all'art. 2364 co. 1 n. 3) Cod. Civ. in materia di determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, all'art. 2389 Cod. Civ. "*Compensi degli amministratori*" e all'art. 2402 Cod. Civ. in materia di retribuzione annuale dei Sindaci.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di DiaSorin<sup>2</sup>, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Quanto sopra a condizione che:

- I. la società abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- II. nella definizione della Politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

La Politica di Remunerazione descritta nella Sezione I della presente Relazione è stata modificata, rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea di DiaSorin in data 22 aprile 2021, per dare evidenza dell'integrazione delle iniziative di Sostenibilità del Gruppo e dei mutamenti intervenuti nelle dimensioni e portata geografica del *business*, con l'obiettivo di favorire l'allineamento dei comportamenti per il raggiungimento della crescita sostenibile di medio lungo termine. La nuova Politica di remunerazione descrive al riguardo l'adozione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine e dà atto dell'integrazione di obiettivi ESG nel piano di incentivazione variabile del Direttore Generale.

Inoltre, come già anticipato nella "Lettera del Presidente", in coerenza con la volontà di fornire informazioni utili ad una piena consapevolezza degli Azionisti sulla definizione ed implementazione della Politica sulla Remunerazione della Società, tenendo conto della trasformazione aziendale in atto e di una analisi critica dei voti espressi dagli azionisti di minoranza nell'Assemblea degli Azionisti del 2021 sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2020, la Relazione sulla Remunerazione 2021 è stata sviluppata con contenuti rinnovati.

<sup>2</sup> La procedura è disponibile sul sito *internet* della Società [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com), nella sezione "Governance/Documenti di Governance/Procedure Societarie".

## Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono:



### ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione<sup>1</sup> per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- esprime, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica Remunerativa (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della politica e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione, con cadenza annuale.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di

Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione.

### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina un Comitato per la Remunerazione, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la

remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;

- determina i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione;
- definisce la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, sottoponendole al successivo voto, vincolante con riferimento alla Sezione I e consultivo con riferimento alla Sezione II, dell'Assemblea degli Azionisti.

Come previsto dal comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica Remunerativa sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo "Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali" della presente Sezione I.

### COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Borsa e dal Codice di Corporate Governance, nomina al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, a cui sono attribuite le funzioni previste dal Codice di Corporate Governance in materia di remunerazione.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, in maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di Corporate Governance, con presidente scelto fra gli Amministratori indipendenti.

Il Comitato:

- presenta al Consiglio (o all'Amministratore Delegato, a seconda del caso) proposte, o esprime pareri, sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi. Il processo di consuntivazione degli obiettivi è svolto dal Comitato con il supporto delle competenti funzioni aziendali;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ne monitora la concreta applicazione;
- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica Remunerativa;
- esamina preventivamente la Relazione sulla Politica di remunerazione ed i compensi corrisposti, che verrà approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale.

COMPONENTI DEL COMITATO E RUOLO	4 RIUNIONI SVOLTE
Giuseppe Alessandria <i>Presidente</i>	1 ora <i>durata media di ciascuna riunione</i>
Michele Denegri <i>Membro</i>	100% <i>percentuale di partecipazione</i>
Elisa Corgi <i>Membro</i>	

Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 24 aprile 2019 è composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente e *Lead Independent Director*) con funzione di Presidente, Elisa Corgi (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo)<sup>2</sup>.

Il Sig. Giuseppe Alessandria possiede una lunga ed autorevole esperienza professionale nell'ambito della direzione del personale, nonché un'approfondita conoscenza di organizzazioni aziendali in settori diversi. La Sig.ra Elisa Corgi vanta una vasta esperienza in materia di politiche di remunerazione derivanti dalla partecipazione, anche in qualità di Presidente, a Comitati per la remunerazione di altre società quotate. Il Sig. Michele Denegri, oltre alla sua esperienza nell'ambito del *general management* e della finanza, porta un contributo di profonda conoscenza della Società, della sua organizzazione e del business in cui opera.

<sup>2</sup> Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito [internet www.diasoringroup.com](http://internet.www.diasoringroup.com) alla Sezione "Governance/Documenti di governance/Relazioni sulla Corporate Governance".

<sup>1</sup> Ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'art. 16 dello Statuto sociale

Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, i membri del Consiglio di Amministrazione si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni aventi ad oggetto la propria remunerazione, ad eccezione delle circostanze in cui le valutazioni riguardano i compensi di tutti gli Amministratori.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione spetta al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato della Società pro tempore in carica, previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, nei casi previsti dalla politica medesima.

### COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 co. 3 cod. civ., verificandone la coerenza con la Politica di Remunerazione. Il Presidente del Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

### DIREZIONE RISORSE UMANE DI GRUPPO

A valle dell'acquisizione di Luminex, DiaSorin è diventato un Gruppo ancora più internazionale con una forte presenza tanto in Europa quanto negli Stati Uniti. La sfida delle Risorse Umane del Gruppo è quella di accompagnare l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una *People Strategy* che non solo tenga conto della natura della nuova diversità, ma sia in grado di gestirla in maniera inclusiva, valorizzando al massimo i talenti delle persone che con dedizione e passione contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed offrendo un luogo di lavoro innovativo, orientato alla crescita e stimolante oltre che un trattamento equo basato sulla *Cultura del Merito*, elemento fondante della Società, così come rappresentato nel Modello di *Leadership* di DiaSorin.

In questo contesto e in linea con i principi ispiratori della Politica di Remunerazione, la Direzione Risorse Umane del Gruppo

lavora in stretto collegamento con il Comitato per la Remunerazione, al fine di tradurre i principi ispiratori in azione concreta, contribuendo ad attrarre, motivare e ritenere le risorse chiave e, allo stesso tempo allineare gli interessi del *management* con l'obiettivo primario di promuovere il perseguimento del successo sostenibile, a beneficio e nell'interesse degli azionisti e di tutti gli altri *stakeholder*.

In particolare, in sinergia con le funzioni aziendali interessate e nel rispetto dell'evoluzione organizzativa aziendale, la Direzione Risorse Umane ha il compito di:

- contribuire all'evoluzione della cultura aziendale, caratterizzata dalla portata europea e americana del Gruppo;
- assicurare l'aggiornamento, l'implementazione e la *governance* dei processi di *Performance*, *Compensation* e *Talent Management* a livello di Gruppo;
- proporre aggiornamenti della Politica di Remunerazione e degli strumenti ad essa collegata verificandone l'impatto e garantendone la *governance*;
- garantire l'implementazione di un sistema di *Performance Management* strutturato ed efficace ed il conseguente collegamento ad azioni retributive volte a riconoscere il merito del Management e di ciascun dipendente;
- collaborare con il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione di indicatori, analisi di *benchmarking* utili per la valutazione dei ruoli chiave e per la stima delle componenti retributive in linea con le *best practice* di mercato;
- supportare il Management nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione a livello di Gruppo monitorandone la coerenza;
- attrarre talenti dal mercato valorizzandone le competenze con il mercato di riferimento;
- sviluppare le capacità individuali e di *teamworking* nelle diverse geografie in cui il Gruppo opera al fine di contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all'innovazione;
- contribuire ad una visione equa dell'intera popolazione aziendale e con finalità di promuovere e gestire Politiche del Personale organiche ed armoniche in relazione alle diverse fasce di popolazione aziendale.

## Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, gli Amministratori hanno diritto ad un compenso annuale – che viene deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci che provvede alla loro nomina – e al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, esclusi quelli investiti di deleghe operative, i cui compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In alternativa a quanto precede, l'Assemblea ha comunque sempre la facoltà di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Gli emolumenti per i mandati consiliari, stabiliti in forma cumulativa dagli Azionisti, vengono poi ripartiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, tenendo conto dei ruoli rivestiti e delle cariche assunte, e prevedono soltanto delle componenti fisse per il mandato e le diverse cariche. Restano salvi eventuali incarichi speciali ex art. 2389 comma 2, cod. civ.

Il Presidente ed il Vice-Presidente del Consiglio di Amministra-

zione godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto.

Gli Amministratori Indipendenti che svolgono le funzioni di Presidente o componente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate godono di un compenso aggiuntivo rispetto a quello da Amministratore.

Gli Amministratori non esecutivi, non partecipano ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e a nessun altro piani di incentivazione della Società.

Si precisa che, laddove la carica di Amministratore sia rivestita da un dirigente della Società, la Politica di Remunerazione di DiaSorin non prevede un compenso ad hoc per il mandato consiliare, che risulterà pertanto conferito ed assunto in assenza del relativo emolumento.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. D&O, *Directors' & Officers' Liability*).

## Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

Ai sensi dell'art. 2402 del Cod. Civ., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

Anche ai membri del Collegio Sindacale viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. D&O, *Directors' & Officers' Liability*).

## Remunerazione del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica di Remunerazione del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici sviluppa il principio del *"pay per performance"* ed è finalizzata al miglior allineamento fra il valore dello specifico Dirigente Strategico, in termine di remunerazione, e il suo valore di mercato, gli interessi della Società e dei suoi Azionisti. Tale Politica si basa su una approfondita valutazione svolta da parte del Comitato per la Remunerazione e dalle competenti funzioni aziendali, avvenuta anche attraverso analisi di *benchmarking* finalizzate a verificare la competitività

dell'offerta remunerativa attraverso: (i) la comparazione delle remunerazioni dei Dirigenti Strategici con le remunerazioni per le corrispondenti funzioni in altre società ritenute comparabili; (ii) il confronto del *pay mix* con le prassi di mercato, al fine di valutare il bilanciamento tra la retribuzione fissa e le componenti variabili di breve e lungo termine.

In particolare, per lo svolgimento della suddetta attività, con il supporto del consulente indipendente Mercer, è stato effettuato, nell'esercizio 2020, un confronto con il mercato italiano ed

europeo di riferimento sulle retribuzioni del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'analisi comparativa si è svolta nell'ambito di *peer group* composti da aziende selezionate in base al grado di comparabilità del loro modello di *business* con quello di DiaSorin, alla struttura dell'azionariato e al livello di internazionalizzazione così da rappresentare potenzialmente un mercato di riferimento per il Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti Strategici sia una *pool* da cui attingere gli stessi talenti.

La retribuzione totale annua del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici risulta composta da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali e alla responsabilità personale, soggetta ad eventuali revisioni al fine di adeguatamente commisurarla a variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, e da una significativa parte variabile (*Incentivo Variabile o Target Bonus*), stabilita in relazione ai risultati di gestione, obiettivo fondamentale per il compito di creazione di valore assegnato ai Dirigenti Strategici.

La proporzione tra la componente variabile (escludendo il *fair value* dei compensi *equity*) e la retribuzione annua lorda, al netto degli eventuali incrementi obbligatori ai sensi di legge, è pari al 70% per il Direttore Generale e il CCO e al 50% per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile di breve termine (MBO) della retribuzione totale annua, viene corrisposto in una unica soluzione, normalmente nel mese di marzo, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei consuntivi di gestione dell'anno precedente, certificati e approvati dalle competenti funzioni societarie e di revisione. L'erogazione della remunerazione variabile annuale è vincolata ad un meccanismo di restituzione (c.d. *claw-back*) che può essere attivato dalla Società (i) qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato calcolato su dati errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati non abbiano consentito la maturazione di *bonus* o di quota parte del *bonus*; (ii) in caso di violazione del Codice Etico.

A far data dall'esercizio 2019, a valle di un'analisi di mercato avente ad oggetto sistemi di *Long Term Incentive*, è stato inoltre implementato un piano quadriennale 2019-2022 ("Piano LTI") in favore di dirigenti in posizioni chiave, tra i quali sono inclusi il CEO, il CCO e Altri Dirigenti Strategici. Il Piano LTI è stato adottato in coerenza con i principi che orientano la Politica di Remunerazione della Società da ultimo approvata aventi ad oggetto l'incentivazione dei dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, con finalità di *retention* dei medesimi, nonché di premiazione del raggiungimento di importanti obiettivi di business di medio-lungo termine, coerenti con la strategia di crescita del Gruppo DiaSorin.

Il sistema di incentivazione a lungo termine prevede un piano di *stock options* ai fini di *retention* (il Piano 2018, per cui v. Sezione II, Parte Terza della Relazione) e un premio monetario *target* ("LTI

Premio Cash"), di ammontare pari a complessivi Euro 7.000.000,00 lordi, basato sul raggiungimento di un obiettivo costituito dalla sommatoria degli EBIT di Gruppo consuntivi degli esercizi 2019-2020-2021-2022, rapportata alla sommatoria degli EBIT di Gruppo *target* di ciascuno dei detti esercizi.

In linea con la Politica Retributiva della Società riferita alla remunerazione variabile dei propri *Manager* che mira a premiare il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di *Leadership* aziendale, l'incentivo monetario varia in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo *target*, sino ad un corrispettivo massimo pari al 130% del premio a *target* nel caso di *overachievement*. In particolare, la soglia di accesso fissata al 95% dell'obiettivo *target*. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo *target* comporta il riconoscimento di un premio monetario pari alla metà del premio a *target*; se l'obiettivo non viene raggiunto in misura minima del 95%, il premio non viene erogato; a fronte di *performance* comprese fra il 95% ed il 100%, il premio varia in modo lineare, mentre per *performance* superiori al 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di raggiungimento incrementale dell'obiettivo.

	SOGLIA	TARGET	STRETCH
Risultato raggiunto	95%	100%	115%
Payout	50%	100%	130%

Al raggiungimento dell'obiettivo *target*, il premio monetario sarà liquidato in favore di ciascun beneficiario entro la fine del mese di aprile 2023, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato riferito all'esercizio 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società. Il Piano LTI è disciplinato da apposito regolamento, il quale prevede, tra l'altro, condizioni di cessazione dalla condizione di beneficiario, mutate dai regolamenti dei piani di *stock options*, nei casi di interruzione del rapporto di lavoro, che potranno comportare la perdita del diritto alla corresponsione del premio o una corresponsione pro-quota del medesimo. Quanto non espressamente disciplinato dal regolamento del Piano LTI (es. meccanismi di *claw-back*) è rimesso alla valutazione congiunta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione della Società.

Il Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti Strategici (cui è specificamente destinato il Piano 2018), partecipano ai Piani di *stock option* della Società, finalizzati alla *retention* dei medesimi ed alla loro premiazione in base alla crescita di valore della Società (in termini di valorizzazione della quotazione del titolo DiaSorin sul mercato), mediante la definizione di un periodo di *vesting* delle opzioni assegnate.

Attualmente sono vigenti i Piani di *stock options* 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Tali piani non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la

loro acquisizione; inoltre, l'esercizio delle opzioni non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*<sup>3</sup>.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al COO e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. *D&O, Directors' & Officers' Liability*).

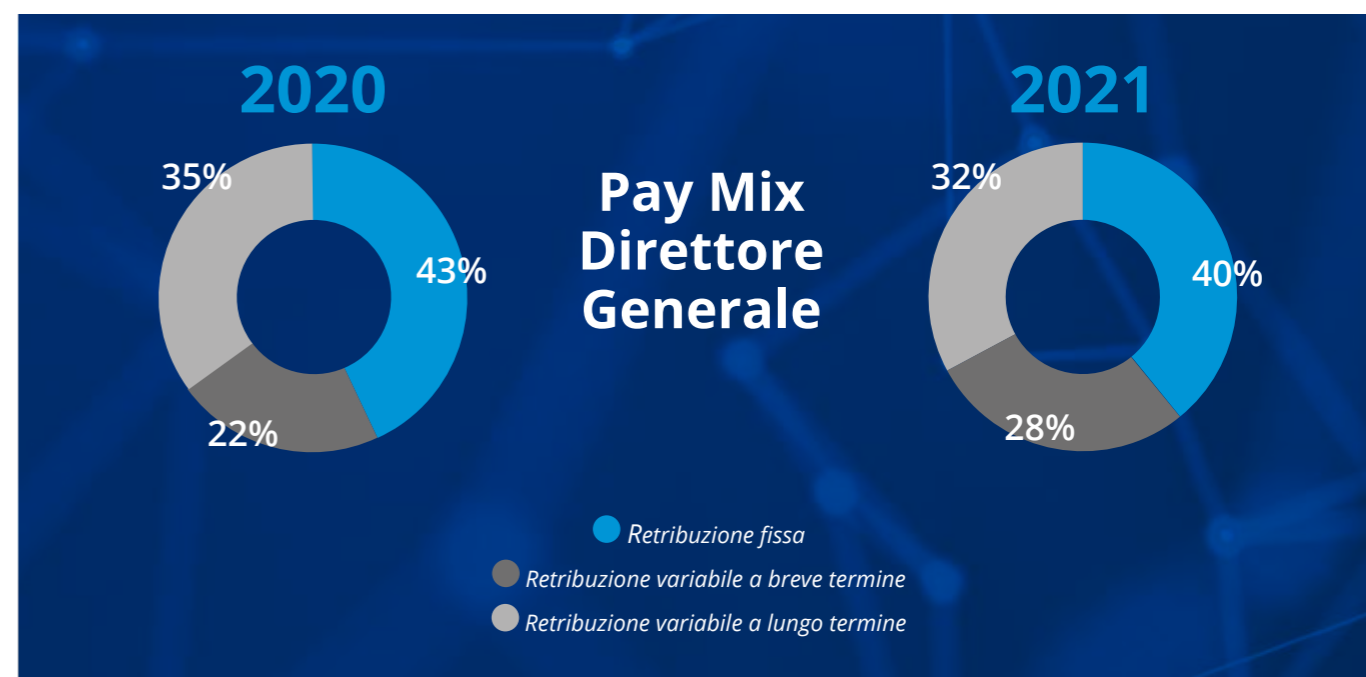
<sup>3</sup> Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito *internet* della Società [www.diasorin-group.com](http://www.diasorin-group.com) alla Sezione "Governance/ Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

## Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici

Oltre ai già ricordati principi di equità e meritocrazia, DiaSorin si avvale di analisi retributive di mercato finalizzate a verificare il posizionamento degli Altri Dirigenti Strategici, ivi inclusi il Direttore Generale e il CCO.

In particolare, con il supporto della società di consulenza Mercer, è stato effettuato, nell'esercizio 2020, un confronto con il mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni del Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.

A valle dell'analisi comparativa, il pacchetto retributivo del Direttore Generale è risultato posizionato al di sotto della mediana di mercato con riferimento ai due panel di confronto; in particolare, la retribuzione variabile di breve e di medio-lungo termine è risultata inferiore rispetto al panel europeo. Per tale ragione, si è deciso di potenziare la remunerazione variabile di breve termine al fine di allineare il *pay mix* alle prassi di mercato.



Il grafico sopra riportato rappresenta il *pay mix* del Direttore Generale nel 2020 e nel 2021 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*.

Per quanto riguarda gli Altri Dirigenti Strategici (ivi incluso il CCO), la remunerazione complessiva è risultata posizionata nella parte alta di mercato e il *pay mix* risulta pertanto, nel complesso, coerente rispetto al ruolo ricoperto e alle prassi di mercato. Si è tuttavia ritenuto opportuno incrementare la remunerazione variabile di breve termine del Chief Commercial Officer in ragione dello specifico contributo strategico.

## Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici (MBO)

Per il Direttore Generale e per il CCO, nonché per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile (*Target Bonus*) è l'EBIT di *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 70% della retribuzione fissa annua lorda 2021.

Il premio variabile può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al *budget*, fino ad un *payout* massimo, in caso di *over-achievement*, pari al 130% del premio a *target* in caso di consuntivi migliori in misura pari o superiore al 15% rispetto agli obiettivi di *budget* assegnati.

In particolare, la soglia di accesso all'incentivo è fissata al 95% dell'EBIT di *budget*. In caso di risultati consuntivi inferiori, il premio non viene erogato. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo comporta il riconoscimento di un corrispettivo variabile pari alla metà del premio a *target*; a fronte di *performance* comprese fra il 95% ed il 100%, il premio varia in modo lineare, mentre per *performance* superiori al 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di raggiungimento incrementale dell'obiettivo.

Il premio variabile è corrisposto al Direttore Generale, al CCO

ed agli Altri Dirigenti Strategici in un'unica soluzione, sulla base del consuntivo certificato dalle competenti funzioni societarie e di revisione ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La consuntivazione degli obiettivi è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, il quale, annualmente, è chiamato a rettificare il risultato di EBIT dalle poste straordinarie attive o passive (i.e. eventi ed operazioni non ricorrenti e non previsti a *budget*). Nella consuntivazione degli obiettivi, il Comitato si avvale del supporto delle competenti funzioni aziendali.

La procedura per la gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale consente alla Società ed alle sue controllate di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versata (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Con riferimento all'esercizio 2022, la componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di *performance* di natura finanziaria sia ad obiettivi di business legati a progetti strategici. Si segnala in particolare che, anche in un'ottica di allineamento del *top management* al successo sostenibile della Società, è previsto per il Direttore Generale un obiettivo qualitativo di natura ESG.

## Benefit non monetari

Con riferimento alla politica dalla Società circa i *benefit* non monetari<sup>4</sup>, l'assegnazione di tali *benefit* al Direttore Generale, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avviene in conformità con la Procedura Aziendale o il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento: in particolare, per quanto attiene l'auto aziendale, la *Policy* in vigore presso DiaSorin prevede l'assegnazione di auto aziendale ai dipendenti inquadrati come *Direttori*.

Per il Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche, in linea con quelle obbligatorie per Legge, Contratto Collettivo e Accordi Integrativi; è inoltre attiva una copertura sanitaria integrativa.

## Indennità di fine carica

La Politica di Remunerazione prevede che i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro siano regolati all'interno dei rapporti contrattuali in essere con il Direttore Generale, il CCO e con gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si rende noto che esistono accordi ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) TUF tra la Società e (i) il Direttore Generale Sig. Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato), (ii) il CCO Sig. Chen M. Even (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore esecutivo della Società), e (iii) il Sig. Piergiorgio Pedron, Dirigente con Responsabilità Strategiche e *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

In particolare, i sopra citati tre accordi prevedono prestabilite indennità di fine rapporto in favore di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si precisa che il criterio di determinazione dell'indennità del Sig. Carlo Rosa, quale Direttore Generale, è stato individuato dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella misura di 24 mensilità nell'ipotesi di recesso senza giusta causa da parte della Società dal contratto di lavoro subordinato ex CCNL di riferimento, e nella misura di 36 mensilità, anche in caso di recesso del Sig. Carlo Rosa per scissione dell'incarico di Direttore Generale da quello di Amministratore Delegato della Società, mutamento dell'azionista ex art. 93 TUF, inadempimento reiterato del contratto di lavoro da parte della Società e mutamento sostanziale delle mansioni in assenza di accordo tra le parti. Si precisa che le mensilità di indennizzo sono calcolate in conformità ai criteri indicati dall'art. 2121 cod. civ..

Per quanto riguarda il Sig. Chen M. Even, l'indennità nella misura di 24 mensilità è dovuta in caso di dimissioni o licenziamento

del medesimo senza giusta causa, in caso di reiterato inadempimento del contratto di lavoro subordinato da parte della Società, mutamento sostanziale delle mansioni lavorative in difetto di un accordo preliminare, ovvero se il rapporto di lavoro cessa a seguito di cambio nell'azionariato di riferimento della Società ai sensi dell'art. 93 TUF.

Inoltre, con riferimento al Sig. Piergiorgio Pedron, l'indennità nella misura di 24 mensilità è dovuta, salva l'ipotesi di giusta causa, nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro derivi da iniziativa della Società a fronte di un mutamento sostanziale dell'azionariato di riferimento della stessa ai sensi dell'art. 93 TUF.

Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa, questi sono disciplinati dal regolamento relativo al Piano di *Stock Options* applicabile al caso di specie e dal Regolamento del Piano LTI.

Non sono in essere accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

## Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare gli elementi della Politica Retributiva come di seguito illustrato.

Si precisa che per "*circostanze eccezionali*" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica Remunerativa è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- I. il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- II. l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *Top Management*;
- III. la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- IV. variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa

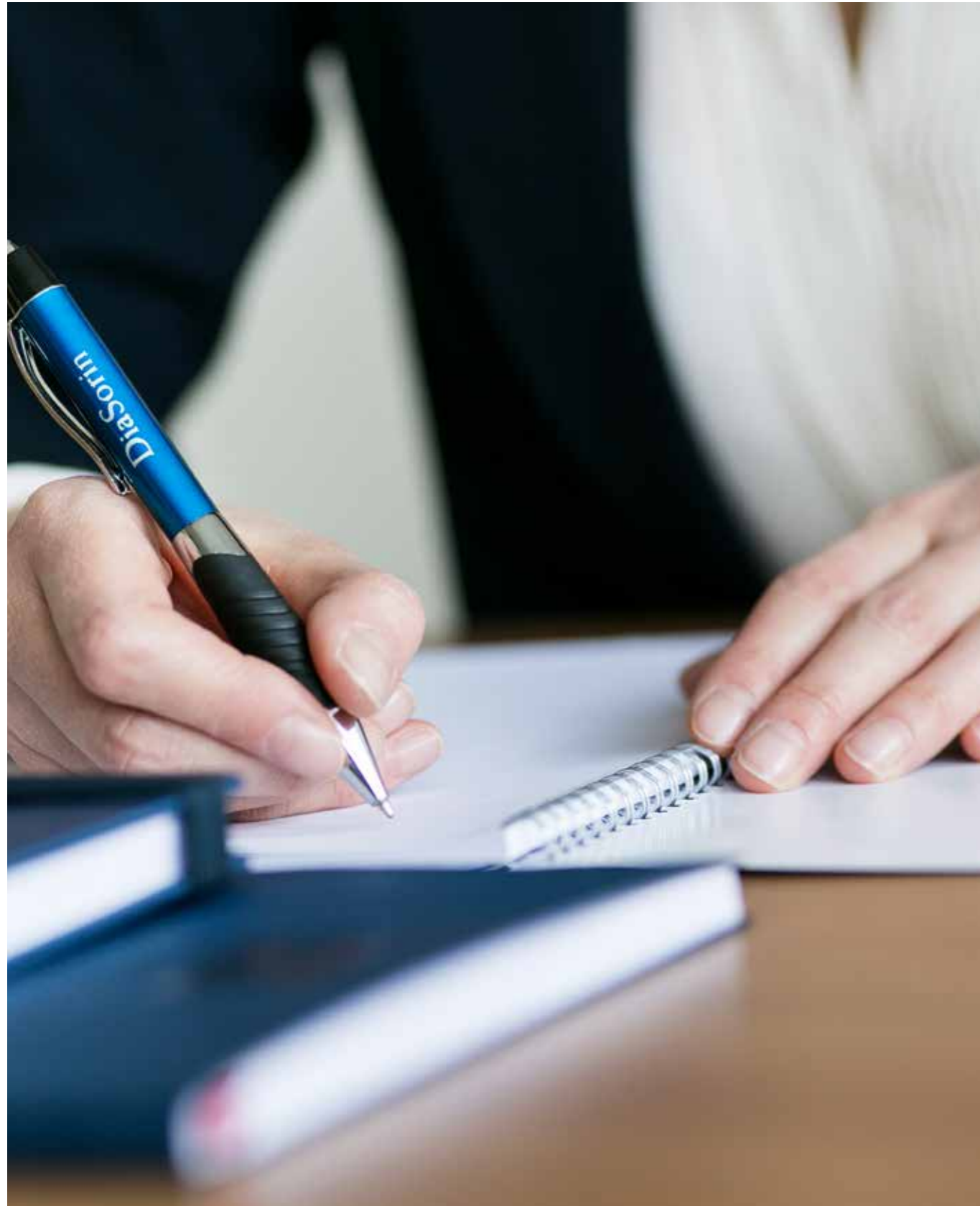
nel corso di validità della Politica Remunerativa, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica Remunerativa di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Le deroghe saranno sottoposte al previo esame del Comitato per la Remunerazione e soggette all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, dove applicabile.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile del Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, la deroga potrà riguardare, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati:

- assegnazione di premi monetari *una tantum*;
- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e la periodicità di determinazione degli stessi, nonché dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi.

<sup>4</sup> Escluse le *Stock Options*.



SEZIONE

DiaSorin



## Sezione II

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- 1** **NELLA PRIMA PARTE**, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la **conformità con la politica della Società** in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica Retributiva applicata in circostanze eccezionali; (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;
- 2** **NELLA SECONDA PARTE**, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- 3** **NELLA TERZA PARTE**, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate;
- 4** **NELLA QUARTA PARTE**, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, la Società fornisce a livello aggregato le informazioni relative ai compensi percepiti dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Direttore Generale e dal Chief Commercial Officer, in quanto non vi sono Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché al Direttore Generale.

Con riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, sempre ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, la Società fornisce le relative informazioni anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**Si  
precisa  
che**

la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ha verificato – in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF – l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

## Executive Summary - Politica Retributiva 2021

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE	ATTUAZIONE
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza la <b>Leadership</b> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo	Posizionamento retributivo valutato sulla base delle performance, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato grazie al supporto di società di consulenza specializzate
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di Leadership aziendale	Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead). <b>KPI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ebit di Gruppo</li> </ul> <b>CEO e CCO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Target: 70% della retribuzione fissa</li> <li>Payout range: 0%-130% del Target</li> </ul> Altri Dirigenti Strategici: <ul style="list-style-type: none"> <li>Target: 50% della retribuzione fissa</li> <li>Payout range: 0%-130% del Target</li> </ul> Clausola di claw back
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: Stock option e Premio Cash)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e gli Stakeholder favorendo l'engagement e il senso di appartenenza delle risorse chiave	<b>CEO e CCO:</b> Piano di <i>Stock Options</i> 2018: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato Premio <i>Cash</i> : basato su indicatore di performance (Ebit di Gruppo 2019-2022) <ul style="list-style-type: none"> <li>Valore Target complessivo: 7 milioni di euro</li> <li>Payout range: 0%-130% del Target</li> </ul>
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale strumentale all'attività svolta.	Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale. <b>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assistenza sanitaria integrativa</li> <li>Previdenza integrativa</li> <li>Auto aziendale</li> </ul>
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità.



## PRIMA PARTE

### Voci che compongono la remunerazione

## Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 24 aprile 2019), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad Euro 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 24 aprile 2019 e del 9 maggio 2019, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

CARICA	COMPENSO ANNUO
Presidente del Consiglio di Amministrazione	<b>Euro 400.000,00</b>
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	<b>Euro 150.000,00</b>
Consigliere non esecutivo	<b>Euro 35.000,00</b>
Presidente di comitato endoconsiliare	<b>Euro 10.000,00*</b>
Componente di comitato endoconsiliare	<b>Euro 5.000,00*</b>

\* Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti in qualità di Consigliere.

Si ricorda che

la Politica di Remunerazione non prevede un compenso per i soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione già percipienti una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con la Società. I soggetti interessati sono l'attuale Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa, già destinatario della retribuzione in qualità di Direttore Generale della Società, e il Sig. Chen M. Even, già destinatario della retribuzione in qualità di CCO della Società.

## Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 24 aprile 2019 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo come qui di fianco riportato:

CARICA	COMPENSO ANNUO
Presidente del Collegio Sindacale	<b>Euro 40.000,00</b>
Sindaco Effettivo	<b>Euro 30.000,00</b>

## Retribuzione del Direttore Generale e del Chief Commercial Officer

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Comitato Remunerazione, in base a quanto proposto dalla Direzione Risorse Umane ed esaminato dal Comitato per la Remunerazione, hanno riconosciuto, dal 1° luglio 2020, un incremento della retribuzione fissa del Direttore Generale e del CCO pari al +10% ed un aumento della retribuzione variabile di breve termine (70% della RAL) a partire dal 1° gennaio 2021.

Considerando la sopra descritta variazione retributiva, i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

- Retribuzione Annu Lorda Euro 972.000,12; Bonus Variabile Euro 853.221,6; Totale Euro 1.825.221,7;

a completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale infra descritto), di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.643.420 Euro, di cui 449.999 Euro di competenza dell'Esercizio.

Sempre considerando la sopra descritta variazione retributiva, i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore di DiaSorin, sono stati:

- Retribuzione Annu Lorda Euro 471.678,48; Bonus Variabile Euro 413.820; Totale Euro 885.498,48;

a completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale infra

descritto), di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.408.645 Euro, di cui 385.713 Euro di competenza dell'Esercizio.

I valori di *Fringe Benefit*, per l'esercizio 2021 per il Direttore Generale e per il Chief Commercial Officer, ammontano ad Euro 3.081,08 per il Direttore Generale e ad Euro 3.491,28 per il Chief Commercial Officer.

Con riguardo alle componenti variabili, gli obiettivi di *performance* della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati sulla base delle modalità indicate nella "Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti Strategici" descritta nella Sezione I della presente Relazione; si precisa che l'obiettivo target dell'Esercizio è stato raggiunto con una percentuale pari al 112,7% - payout 125,4%.

A seguire, si riportano informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- I. della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II della Relazione sono fornite nominativamente, e pertanto del Direttore Generale Signor Carlo Rosa e del Chief Commercial Officer Signor Chen M. Even;
- II. dei risultati della Società;
- III. della remunerazione annua lorda, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione.

	2017	2018	2019	2020	2021
Compenso Direttore Generale	€ 1.248.878,54	€ 1.258.141,18	€ 1.334.380,51	€ 1.504.536,30	€ 1.825.221,7
	0,22 %	0,74 %	6,06%	12,75%	21%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 601.893,50	€ 606.270,58	€ 643.853,46	€ 726.901,02	€ 885.498,48
	0,36 %	0,73 %	6,20%	12,94%	22%
Risultati della Società <sup>1</sup>	€ 139.878	€ 158.130	€ 175.735	€ 246.628	€ 310.732
	24,2%	13,0%	11,13%	42,05%	26%
Remunerazione media dipendenti	€ 47.721,57	€ 47.974,42	€ 50.215,66	€ 52.673,62	€ 52.174,01
	4,23%	0,53%	4,67%	4,89%	-1%

<sup>1</sup> Utile netto del Gruppo DiaSorin

Si segnala che la riduzione della remunerazione media dei dipendenti nell'esercizio 2021 è da imputarsi al fatto che le assunzioni del 2021 sono state caratterizzate da un prevalente inserimento di figure *junior*.

**Per completezza si precisa quanto segue:**

Le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 22 aprile 2021.

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità e/o altri benefici agli Amministratori e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

A seguito del verificarsi della circostanza eccezionale rappresentata dall'acquisizione di Luminex Corporation da parte di DiaSorin - operazione che ha costituito una *milestone* di significativa trasformazione e creazione di valore per la Società - e dallo scenario di elevata incertezza previsionale sul *business* Covid nell'ambito della pandemia, sono state applicate le seguenti deroghe alla Politica di Remunerazione, aventi ad oggetto:

- l'assegnazione di premi monetari *una tantum* a due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione del contributo professionale fornito nella gestione di temi di elevata complessità sorti nell'ambito dell'acquisizione, peraltro in un contesto organizzativo reso particolarmente difficile dal perdurare della pandemia (v. in merito Tabelle 1 e 3B-Altri Bonus).
- la ridefinizione dell'EBIT *target* dei piani MBO 2021 e LTI Premio Cash, ai fini del calcolo del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance, alla luce del contesto di estrema incertezza previsionale del *business* Covid-19 riscontrabile al momento dell'approvazione del *budget* 2021. In particolare, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, di prendere in considerazione, ai fini della rideterminazione dell'EBIT *target*, (a) per quanto riguarda il *base business*, i valori di fatturato di cui al *budget* 2021, (b) per quanto concerne il *base business* Covid, le stime previsionali condivise con il Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 1° aprile 2021.



## SECONDA PARTE

### Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nel rispetto di quanto prescritto dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del medesimo Regolamento, di seguito si riportano i compensi corrisposti nell'Esercizio ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e, in aggregato, agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i quali risultano coerenti con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea in data 22 aprile 2021.

### Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI (EURO)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI <sup>8</sup>					
Gustavo Denegri	Presidente	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	400.000	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa <sup>1</sup>	Amministratore Delegato	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri <sup>2</sup>	Vice Presidente	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	150.000	5.000	-	-	-	-	155.000	-	-
Chen M. Even <sup>1</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luca Melindo	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Franco Moschetti <sup>3</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria <sup>4</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	15.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati <sup>5</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	10.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Giancarlo Boschetti <sup>6</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	5.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Elisa Corghi <sup>7</sup>	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	5.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

<sup>1</sup> Percipiente un emolumento esclusivamente quale Dirigente della Società. Nessun compenso è previsto per il mandato consiliare.

<sup>2</sup> Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 per la predetta carica.

<sup>3</sup> Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascuna delle predette cariche.

<sup>4</sup> Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e percipiente un compenso rispettivamente pari ad Euro 10.000 ed Euro 5.000 per le predette cariche.

<sup>5</sup> Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per ciascuna delle predette cariche.

<sup>6</sup> Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per la predetta carica.

<sup>7</sup> Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per la predetta carica.

<sup>8</sup> Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

## Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI <sup>1</sup>					
Monica Mannino	Presidente	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Matteo Michele Sutera	Sindaco Effettivo	01/01/2021 31/12/2021	Approvazione Bilancio 2021	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

## Compensi corrisposti al Direttore Generale e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche\*

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI <sup>1</sup> (EURO)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (EURO)		BENEFICI NON MONETARI <sup>2</sup> (EURO)	ALTRI COMPENSI	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO) <sup>3</sup>	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI <sup>3</sup>	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI <sup>**</sup>					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2021	-	972.000,12	-	853.221,6	-	3.081,08	-	1.828.302,80	449.999	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2021	-	471.678,48	-	413.820	-	3.491,28	-	888.989,76	385.713	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2021	-	1.034.678,58	-	597.663	-	9.313,14	200.000	1.841.654,72	964.283	-

\* I soggetti qui considerati, oltre al CEO Sig. Carlo Rosa e al CCO Sig. Chen Menachem Even, sono gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche Sig.ri Stefano Ronchi, Ugo Gay e Piergiorgio Pedron; i compensi di questi ultimi tre sono indicati come dato aggregato in riferimento a "Altri Dirigenti".

\*\* Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

<sup>1</sup> Retribuzione fissa da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Nei Compensi fissi sono riportate le R.A.L. senza i bonus, alla data del 31 dicembre 2021 (quindi, se un Dirigente Strategico viene assunto o nominato in corso d'anno, va considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina più la tredicesima mensilità).

<sup>2</sup> Trattasi del valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). La voce "Benefici non monetari" si riferisce al benefit dell'auto aziendale.

<sup>3</sup> Quote di retribuzioni maturate (*vested*) nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario, erogate nel mese di marzo 2021.

Con riferimento al premio monetario di cui al Piano LTI, si rende noto che il *fair value* dell'esercizio è imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative per un importo pari ad Euro 178.972,93 per ciascun Dirigente Strategico.

<sup>4</sup> A seguito del verificarsi della circostanza eccezionale rappresentata dall'acquisizione Luminex, nel mese di dicembre 2021 sono stati erogati premi monetari *una tantum* a due Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione del contributo professionale fornito nel fronteggiare tale situazione unica ed imprevedibile. Tali premi monetari sono stati corrisposti per un importo complessivo (dato aggregato) di Euro 200.000 lordi.

## TERZA PARTE

# Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti della DIASORIN S.p.A. e delle sue società controllate

Si dettagliano qui di seguito i Piani di *Stock Options* attualmente vigenti, e segnatamente il Piano 2016, il Piano 2017, il Piano 2018, il Piano 2019, il Piano 2020 e il Piano 2021.

## Piano di Stock Options 2016 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice 1 al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate ("Beneficiari/o").

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2016 costituisce un Piano di *stock options*.  
Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di Opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE <sup>1</sup>	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Altri dipendenti		16.5.2016	46.218*	€ 52,5431	€ 52,25	16.5.2019-16.5.2022
II	Altri dipendenti		4.8.2016	20.000	€ 56,3108	€ 57,80	5.8.2019-5.8.2022
III	Altri dipendenti		19.12.2016	25.000*	€ 51,83923	€ 53,65	20.12.2019-20.12.2022
IV	Altri dipendenti		3.8.2017	40.000	€ 69,6334	€ 73,05	4.8.2020-4.8.2023
V	Altri dipendenti		7.3.2018	18.933*	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021-8.3.2024
VI	Altri dipendenti		7.11.2018	20.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021-8.11.2024
VII	Altri dipendenti		14.3.2019	25.000	€ 86,0448	€ 85,80	15.3.2022-17.3.2025

\* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2016.

<sup>1</sup> Il prezzo di mercato si riferisce al valore di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro, si applicheranno le seguenti regole:

- I. in caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- II. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio<sup>2</sup>. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2016 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 251.157 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

<sup>2</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla Data di Assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.



## Piano di Stock Options 2017 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2017 costituisce un Piano di *stock options*.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Altri dipendenti		9.11.2017	143.878*	€ 78,4724	€ 72,05	10/11/2020 10/11/2021
II	Altri dipendenti		7.3.2018	10.000	€ 70,0517	€ 68,85	8/3/2021 8/3/2022
III	Altri dipendenti		8.5.2018	40.000	€ 76,2368	€ 76,35	10/5/2021 10/5/2022
IV	Altri dipendenti		7.11.2018	15.000	€ 82,4239	€ 79,57	8/11/2021 8/11/2022
V	Altri dipendenti		14.3.2019	10.000	€ 86,0448	€ 85,80	15/3/2022 15/2/2023
VI	Altri dipendenti		10.6.2019	10.000	€ 95,3515	€ 102,00	13/6/2022 13/6/2023
VII	Altri dipendenti		31.7.2019	65.000	€ 102,6159	€ 105,00	1/8/2022 1/8/2023
VIII	Altri dipendenti		6.11.2019	45.000	€ 99,5983	€ 104,30	7/11/2022 7/11/2023
IX	Altri dipendenti		19.12.2019	30.000	€ 119,2837	€ 117,60	20/12/2022 20/12/2022
X	Altri dipendenti		11.3.2020	5.000	€ 110,4394	€ 113,00	13/3/2023 13/3/2024
XI	Altri dipendenti		13/5/2020	20.000	€ 156,44	€ 172,50	15/5/2023 15/5/2024
XII	Altri dipendenti		30/7/2020	56.122	€ 173,2803	€ 167,50	31/7/2023 31/7/2024

\* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2017.

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- I. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;

- II. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio<sup>3</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 2.004.793 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

<sup>3</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla Data di Assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

## Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, tra i quali i Signori Carlo Rosa, Amministratore Delegato e Direttore Generale) e Chen M. Even (Amministratore e Dirigente Strategico), i Signori Piergiorgio Pedron, Stefano Ronchi e Ugo Gay, Dirigenti Strategici, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2018 costituisce un Piano di *stock options*.

Si segnala che in data 8 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione delle opzioni all'Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa e all'Amministratore Sig. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e Chief Commercial Officer della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa e l'Amministratore Sig. Chen M. Even si sono astenuti dalla votazione in quanto Beneficiari del Piano 2018.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Carlo Rosa	Direttore Generale	8/5/2018	140.000	€ 76,2368	€ 76,35	2/1/2023 2/1/2024
	Chen M. Even	Dirigente Strategico		120.000			
	Altri Dirigenti Strategici			300.000			
	Altri dipendenti			115.000			

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- I. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;

- II. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio<sup>4</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2018 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 2.169.636 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

<sup>4</sup> Escluse le Stock Options.

## Piano di Stock Options 2019 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2019 costituisce un Piano di *stock options*. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle tranche di opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Altri dipendenti		30/7/2020	8.878	€ 173,2803	€ 167,50	31/7/2023 31/7/2024
II	Altri dipendenti		11/11/2020	91.122	€ 189,0455	€ 172,40	13/11/2023 13/11/2024
III	Altri dipendenti		11.11.2021	5.000	€ 186,1457	€ 185	12.11.2024- 12.11.2026

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- I. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- II. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio<sup>5</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2019 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 1.045.956 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

<sup>5</sup> Escluse le Stock Options.

## Piano di Stock Options 2020 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2020 costituisce un Piano di *stock options*. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle tranche di opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Altri dipendenti		11/11/2020	18.878	€ 189,0455	€ 172,40	13/11/2023 13/11/2024
II	Altri dipendenti		21/12/2020	15.000	€ 169,95	€ 171,70	22/12/2023 23/12/2024
III	Altri dipendenti		11.03.2021	60.000	€ 168,4550	€ 144,30	12.03.2024- 12.03.2025
IV	Altri dipendenti		14.05.2021	5.000	€ 145,5000	€ 138,00	15.05.2024- 15.05.2025

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- I. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- II. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio<sup>6</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2020 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 1.049.725 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

<sup>6</sup> Escluse le Stock Options.

## Piano di Stock Options 2021 DiaSorin S.p.A.

### SOGGETTI DESTINATARI

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di DiaSorin e delle sue società controllate (i “Beneficiari”).

### LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI

Il Piano 2021 costituisce un Piano di *stock options*.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l’assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di opzioni indicate nella tabella che segue.

TRANCHE	NOMINATIVO	FUNZIONE	DATA DELIBERA DI ASSEGNAZIONE	OPZIONI ASSEGNATE	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI ESERCIZIO
I	Altri dipendenti		11.11.2020	48.878	€ 186,1457	€ 185	12.11.2023-12.11.2026

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l’acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- I. (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell’esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- II. (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell’esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L’onere complessivo del Piano 2021 di competenza dell’Esercizio è pari ad Euro 106.756 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

Per maggiori informazioni sui Piani di *Stock-option* in favore di componenti dell’organo di amministrazione, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche – ivi incluso il Direttore Generale – ed altri dirigenti e dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate, ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito della Società all’indirizzo [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com) alla Sezione “Governance/Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options”.





**TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e cognome	Carica	Piano	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO ***	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO		
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)*	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (€)**	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (€)***	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)	
Carlo Rosa	Direttore Generale	Piano 2018 23/04/2018	140.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	140.000	449.999		
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2018 23/04/2018	120.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	385.713		
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2018 23/04/2018 (3)	300.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	300.000	964.283		
Altri dipendenti		Piano 2016 28/04/2016 (15)	18.933	51,83923	08/03/2021- 08/03/2024	---	---	---	---	---	---	14.234	70,0517	160,1220	---	4.699	15.381	
			20.000	69,6334	08/11/2021-08/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	13.000	82,4239	184,68	5.000	2.000	92.977
			25.000	70,0517	15/03/2022-17/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	25.000	142.799
		Piano 2017 27/04/2017 (28)	61.878	78,4724	10/11/2020-10/11/2021	---	---	---	---	---	---	---	61.878	78,4724	180,1591	---	0	0
			10.000	70,0517	08/03/2021-08/03/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	6.796
			40.000	76,2368	10/05/2021-10/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	40.000	76,2368	170,7992	---	0	61.295
			15.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2022	---	---	---	---	---	---	---	10.000	82,4239	183,6477	---	5.000	58.295
			10.000	86,0448	15/03/2022- 15/03/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	48.107
			10.000	95,3515	13/06/2022-13/06/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	65.438
			65.000	102,6159	01/08/2022-01/08/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	65.000	393.560
			40.000	99,5983	07/11/2022-07/11/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.368	34.632	255.697
			30.000	119,2837	20/12/2022-20/12/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	15.000	190.211
			5.000	---	13/03/2023-13/03/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	33.133
		20.000	---	15/05/2023-15/05/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	265.205	
		56.122	---	31/07/2023-31/07/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	26.630	29492	627.045	
		Piano 2018 23/04/2018 (2)	115.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	12.219	102.781	369.642
			8.878	---	31/07/2023-31/07/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8.878	99.193
		Piano 2019 24/04/2019 (11)	91.122	---	13/11/2023-13/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	86.122	935.842
			---	---	---	5.000	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	0	11/11/2021	185	---	---	---	---	---	5.000	10.921
		Piano 2020 10/06/2020 (12)	18.878	---	13/11/2023-13/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	18.878	193.881
15.000	---		22/12/2023-23/12/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	183.970		
---	---		---	60.000	168,4550	12/03/2024-12/03/2025	0	11/03/2021	144,3	---	---	---	---	---	56.346	371.182		
---	---		---	5.000	145,5000	15/05/2024-15/05/2025	0	14/05/2021	138	---	---	---	---	---	5.000	32.415		
---	---		---	40.000	164,2300	31/07/2024-31/07/2025	0	30/07/2021	171,15	---	---	---	---	---	40.000	243.986		
---	---		---	11.122	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	0	11/11/2021	185	---	---	---	---	---	11.122	24.292		
Piano 2021 22/04/2021 (8)	---	---	---	48.878	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	0	11/11/2021	185	---	---	---	---	48.878	106.756			
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
<b>Totale</b>			<b>1.235.811</b>			<b>170.000</b>						<b>139.112</b>		<b>69.217</b>	<b>1.193.828</b>	<b>6.628.022</b>		

\* Prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data di assegnazione.  
 \*\* Media ponderata del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data dei singoli esercizi.  
 \*\*\* Opzioni non esercitate ovvero decadute per ipotesi di Good Leaving o Bad Leaving ai sensi del Piano di Stock Options di riferimento..

**TABELLA 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

A Cognome e Nome	B Carica	(1)			(2)			(3) Altri Bonus (€)
		Bonus dell'anno (€) *			Bonus di anni precedenti (€)			
		Erogabile/ Erogato <sup>1</sup>	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	853.221,60	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore Dirigente Strategico	413.820,00	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici <sup>2</sup>	597.663	-	-	-	-	-	200.000
<b>Totale</b>		<b>1.864.704,60</b>	-	-	-	-	-	<b>200.000</b>

\*Tutti i Compensi indicati saranno erogati dalla Società che redige il Bilancio. Nessun Compenso è previsto dalle Società Controllate o Collegate.

Nota: Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

<sup>1</sup> Pagamento a Marzo 2022 su obiettivi 2021.

<sup>2</sup> Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Signori Ronchi, Pedron e Gay.



## QUARTA PARTE

# Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche

**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni detenute dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

**Componenti organo amministrativo**

**Partecipazioni nella Società DiaSorin S.p.A**

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.679.214	0	0	4.679.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.350.000	0	0	2.350.000
Giancarlo Boschetti**	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Luca Melindo	DiaSorin S.p.A.	1.500	0	0	1.500
Franco Moscetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	2000	0	0	2000
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Elisa Corghi	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

### Altre partecipazioni nelle società del Gruppo DiaSorin

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021
Carlo Rosa	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
Chen M. Even	DiaSorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	DiaSorin SA/NV (Belgio)	1	0	0	1
	DiaSorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1

### Componenti organo di controllo

#### Partecipazioni nella Società DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	1.500	0	0	1.500
Matteo Michele Sutera	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Romina Guglielmetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Cristian Tundo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

COGNOME E NOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021
Dirigenti con Responsabilità Strategiche *	DiaSorin S.p.A.	2.500	0	0	2.500

\* La tabella tiene conto della categoria aggregata dei Soggetti Rilevanti della Società, ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nell'esercizio di riferimento della presente Relazione. Sono escluse le operazioni riferite ai Signori Rosa ed Even in quanto riportate nella Tabella riferita ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ancorché aventi qualifica di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

