

The image features two hands, one on the left and one on the right, holding a glowing circular graphic. The graphic consists of several concentric, slightly irregular white lines that create a sense of depth and light. The background is a soft, out-of-focus gradient of light blue and white. The text is centered within the glowing circle.

BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2014

DiaSorin

The Diagnostic Specialist

Sommario

Fatti di rilievo.....	5
Storia.....	6
Presenza globale.....	8
Lettera agli stakeholder	10
Mission e principi di DiaSorin.....	12
Analisi di materialità	13

STAKEHOLDER

I nostri 10 punti di materialità	16
Stakeholder.....	18
Qualità.....	20
Innovazione	24
Sicurezza	26
Ambiente	28
Salute	31
Talento	32
Solidità.....	34
Trasparenza	36
Diversità.....	38

LA NOSTRA AZIENDA

Corporate Governance.....	42
Creazione di valore	46
Rapporti con il mondo finanziario.....	51
La comunicazione finanziaria e relazioni con gli investitori... 52	

INNOVAZIONE

Ricerca e Sviluppo	56
Qualità.....	59

PERSONE

Le persone in DiaSorin, DiaSorin nelle persone.....	64
Numeri chiave.....	66
Sviluppo del capitale umano.....	67
People Care.....	70
Diversità.....	71
Le nostre comunità	72

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Impegno EH&S.....	76
Ambiente	78
Salute e sicurezza.....	81

NOTA METODOLOGICA

Nota metodologica	85
-------------------------	----

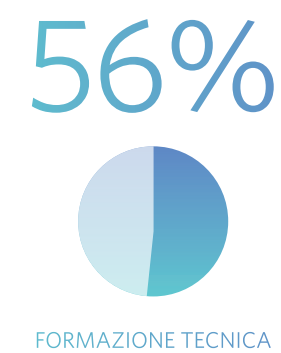
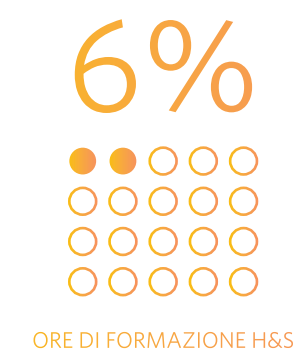
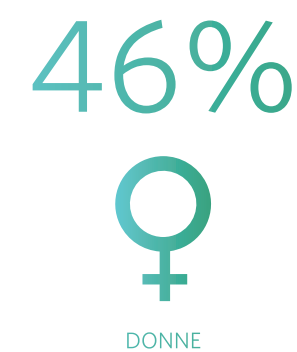
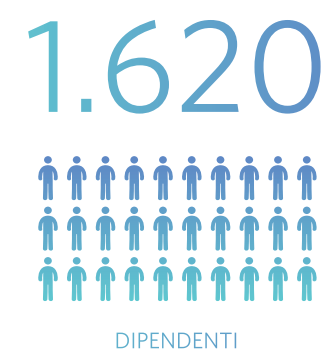
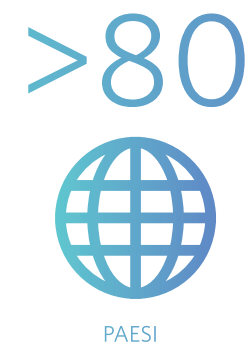
G4 CONTENT INDEX

Standard disclosure generali.....	88
Standard disclosure specifiche.....	91





Fatti di Rilievo



Storia

1968

L'inizio della storia: Nasce DiaSorin come divisione di Sorin Biomedica SpA

1970 - 85

Gli anni dell'ampliamento: L'Azienda accresce e consolida il proprio know-how tecnologico, sviluppando menù di prodotti su tecnologia RIA ed ELISA.

1986 - 99

Le prime acquisizioni internazionali: Sorin Biomedica acquisisce il controllo dell'americana Incstar Inc., attiva nella diagnostica in vitro (IVD). Vengono scorporate le attività afferenti alla IVD in una società denominata DiaSorin Srl, poi ceduta ad American Standard Inc.

2000 - 06

Nuove piattaforme, nuove tecnologie: Nel 2002 DiaSorin acquisisce BYC Sangtec e i relativi diritti per la piattaforma LIAISON. Nello stesso periodo avviene la conversione dalla tecnologia ELISA a quella CLIA.

Si ampliano gli orizzonti: l'espansione commerciale porta all'apertura di nuove filiali in Messico, Israele e Cina. Il portafoglio LIAISON si arricchisce di prodotti per nuove aree cliniche e di "specialità".

2000

Tra industria e finanza: Viene realizzata un'importante operazione di Management Buyout, supportata dal Gruppo Finde e da altri investitori finanziari e industriali.

2007 - 11

La quotazione: Il 19 luglio 2007 il titolo DiaSorin debutta a Piazza Affari.

Un'altra acquisizione, una nuova licenza. 2008: Biotrin, leader mondiale per il test del Parvovirus, entra nel Gruppo. DiaSorin acquista da Eiken Chemical la licenza per l'uso della tecnologia LAMP, dedicata alla diagnostica molecolare.

La crescita continua. Si registrano il lancio sul mercato di LIAISON XL, l'acquisizione di Murex e della linea di prodotti ELISA di Abbott, l'apertura di nuove filiali commerciali in Portogallo, Austria, Repubblica Ceca, Canada, Australia, Irlanda, Olanda e Sud Africa. Nella diagnostica molecolare viene siglato l'accordo con PSS per lo sviluppo del LIAISON IAM.

2012

Focus sulla diagnostica molecolare. L'Azienda completa il proprio posizionamento in diagnostica molecolare grazie all'acquisizione di NorDiag, specializzata nell'estrazione di acidi nucleici da campioni umani e al lancio sul mercato dei primi prodotti DiaSorin basati su sistemi LIAISON IXT e LIAISON IAM.

Apri una nuova filiale in India, JV DiaSorin-Trivitron.

2013

L'espansione non si ferma. L'accordo strategico con Roche inaugura la connettività del LIAISON XL alla piattaforma cobas 8100 nei laboratori a grandi volumi che richiedono la completa automazione dei propri processi diagnostici.

Vengono lanciati nuovi test di specialità unici al mondo su CLIA: Aldosterone, Chagas, Chlamydia Trachomatis.

L'espansione commerciale continua e si traduce nell'apertura della nuova filiale in Svizzera e nell'espansione del menù dei prodotti in 3 mercati strategici: Stati Uniti, Cina e Brasile.

2014

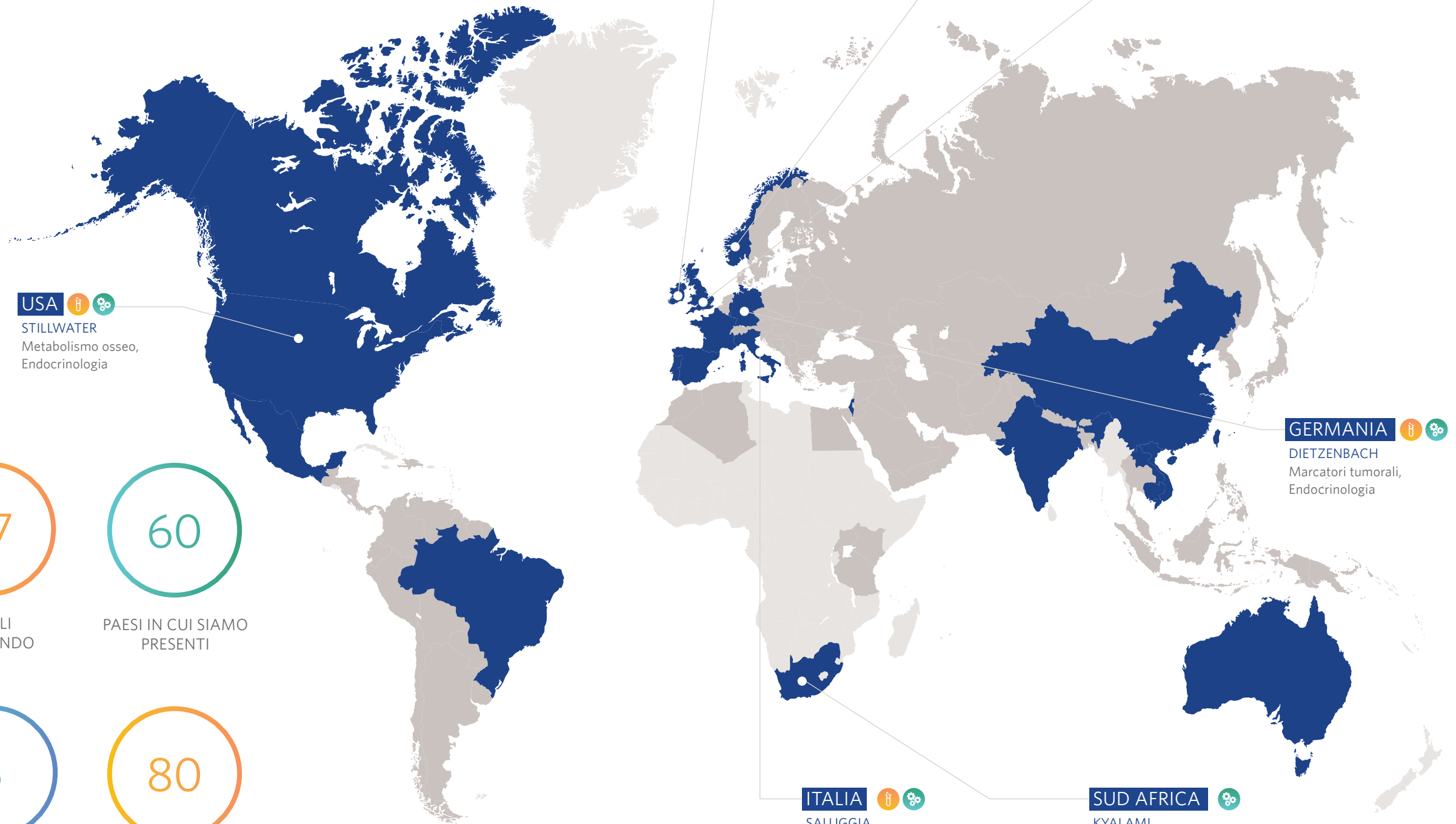
Consolidamento e nuove prospettive. L'espansione dei sistemi CLIA procede al ritmo di 6/8 nuovi prodotti lanciati ogni anno, così come si consolida il successo e la crescita degli analizzatori LIAISON XL.

L'Azienda apre un nuovo fronte nel mercato della diagnostica molecolare, introducendo i primi prodotti per la diagnosi delle leucemie.

L'accordo con Laboratory Corporation viene prolungato fino al 2018.

Presenza globale

PRESENZA GLOBALE DEL GRUPPO AL 31 DICEMBRE 2014



Lettera agli stakeholder

IL MESSAGGIO DEL PRESIDENTE

“

Cari Stakeholder,

DiaSorin è un Gruppo multinazionale che impiega 1.620 persone che operano in circa 30 Paesi del mondo. La crescita e il successo del nostro business è possibile proprio grazie a ciascuna di loro che, con la propria individualità, personalità e professionalità, contribuisce a rendere DiaSorin un'eccellenza italiana e mondiale nel settore diagnostico in grado di essere identificata come esempio di concretezza, innovazione e continua attenzione alle esigenze della clientela.

Sono convinto che il nostro Gruppo abbia la responsabilità di condividere parte di questo successo anche con le comunità locali nelle quali opera, attraverso azioni tangibili e concrete. Sono pertanto lieto di citarne alcune sulle quali ci siamo impegnati per l'esercizio in corso, che si vanno ad aggiungere a quelle già attivate negli anni passati nei diversi Paesi del mondo e che sono dettagliate in questo Report. Nel 2015 meritano particolare attenzione due progetti che toccano la "Persona" da due angolazioni differenti: il sostegno al talento nell'ambito sportivo e la salute.

DiaSorin supporterà per i prossimi tre anni iniziative quali il "Progetto Talenti" alla ricerca di talenti sportivi che possano rappresentare la nazionale italiana di sport paralimpici invernali alle prossime competizioni nazionali ed internazionali, fino al traguardo ultimo delle Paralimpiadi Invernali in Corea del Sud nel 2018, così come il "Progetto Pinocchio" per il supporto allo studio rivolto a più di 3.000 bambini ospedalizzati.

Nell'ambito dell'assistenza alla salute, DiaSorin si è impegnata a fornire alcuni dei propri test di malattie infettive a due importanti ospedali ad Haiti e in Sudan, in collaborazione con due famose organizzazioni non governative. Riteniamo che il sostegno a progetti nel campo dell'Istruzione e della Salute siano elementi fondamentali per affermare che, per noi, la persona viene prima di tutto. Auguro a tutti voi una buona lettura di questo Report, che costituisce un'ulteriore evidenza della nostra attenzione alle tematiche di carattere economico, ambientale e sociale alla base dei principi della Sostenibilità di Impresa, e che, al tempo stesso, sono certo diventerà un nuovo pilastro del nostro modo di guardare allo sviluppo futuro del Gruppo DiaSorin.

”

Gustavo Denegri,
Presidente di DiaSorin

IL MESSAGGIO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

“

Cari Stakeholder,

questo è il primo anno in cui pubblichiamo un Report di Sostenibilità e sono lieto di condividere questo lavoro con voi. Abbiamo deciso di intraprendere questa strada perché riteniamo importante darvi gli strumenti adatti per capire e apprezzare la nostra realtà sotto il profilo economico e anche sotto quello sociale ed ambientale. La sostenibilità del nostro business nel lungo periodo poggia su questi tre pilasti in egual modo e, attraverso questo Report, desideriamo mostrarvi il nostro impegno e le nostre azioni in queste tre direzioni.

Il lavoro svolto per la pubblicazione di questo primo Report ci ha spinti a porci degli obiettivi per le edizioni future per migliorare le nostre attività nei confronti delle persone e dell'ambiente circostante e per incrementare il livello di trasparenza delle informazioni che pubblichiamo per quanto riguarda la sostenibilità.

Come obiettivo primario ci impegniamo a migliorare nella nostra attività quotidiana il coinvolgimento degli Stakeholder, in particolar modo quello delle comunità locali che vengono influenzate direttamente ed indirettamente dal nostro operato di ogni giorno. A questo proposito nel 2015 abbiamo intrapreso dei percorsi di sostegno ad attività nell'ambito dell'Istruzione e della Salute, due temi che noi consideriamo prioritari e in cui possiamo contribuire con le nostre capacità ed esperienza.

Ci impegniamo, infine, affinché il Report di Sostenibilità venga pubblicato ogni anno e affinché le informazioni ivi contenute siano di utilità sempre maggiore a chi voglia conoscerci.

Spero che questo documento sia lo strumento importante e necessario che abbiamo pensato e vi ringrazio per l'interesse che ci dimostrate. Buona Lettura.

”

Carlo Rosa,
*Amministratore Delegato
di DiaSorin*



Mission e principi di DiaSorin

La Mission del Gruppo DiaSorin è di contribuire a migliorare lo stato di salute delle persone, attraverso lo sviluppo e la commercializzazione di test diagnostici in grado di identificare patologie che possono inficiare la qualità di vita di chi ne soffre, offrendo risposte precise, rapide e di qualità che permettano alla comunità medica di orientare le proprie decisioni terapeutiche in maniera efficace, migliorando, quando possibile, la qualità di vita stessa dei pazienti.

La diagnostica rappresenta in tutto il mondo un investimento necessario e fortemente competitivo quando paragonato al costo del trattamento terapeutico di patologie non diagnosticate in tempo. L'esecuzione di test diagnostici rappresenta, infatti, un driver di contenimento della spesa pubblica in tutti i Paesi nei quali operiamo con i nostri test, con un impatto positivo sia in termini economici che di qualità della vita delle persone.

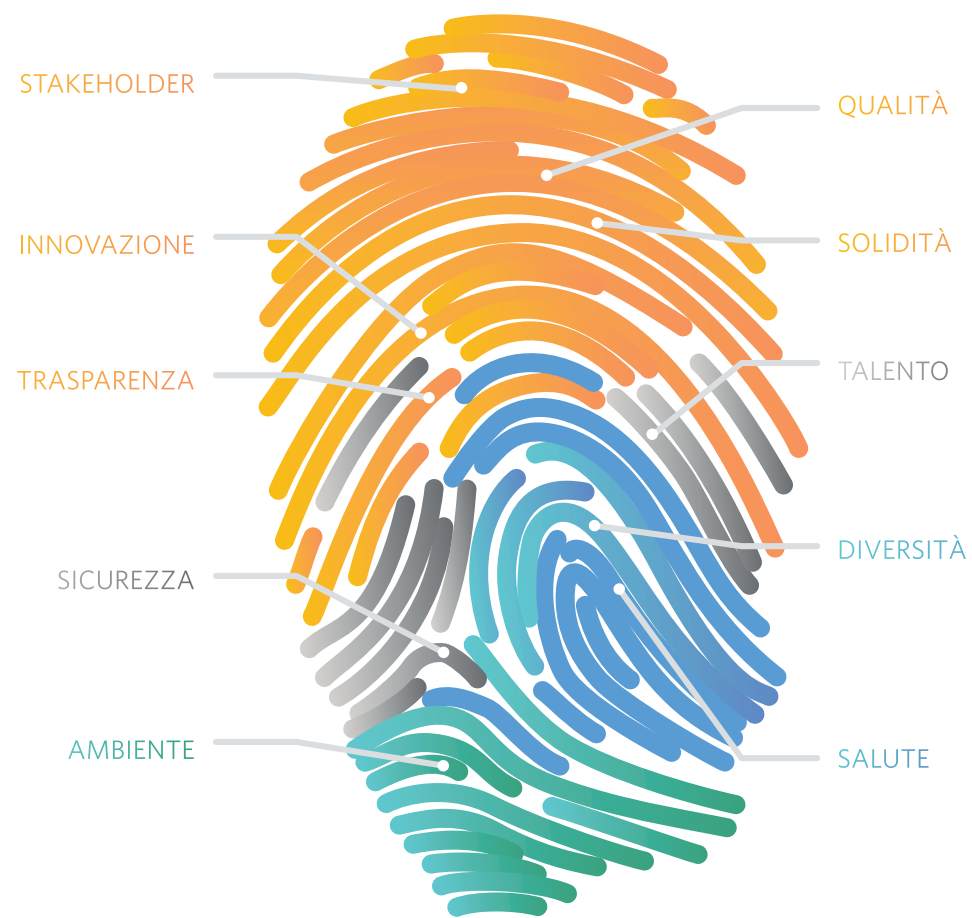
Ogni secondo, 5 vite entrano in contatto con un test DiaSorin.

Negli ultimi esercizi abbiamo perseguito con successo la nostra Mission, attraverso l'implementazione della nostra offerta di

test diagnostici e il continuo miglioramento della loro qualità, crescendo al contempo finanziariamente ed espandendo il nostro posizionamento mondiale quale leader della diagnostica.

Consapevoli, tuttavia, del fatto che sia sempre più necessario condividere con tutti i nostri stakeholder gli elementi fondamentali del nostro business e del nostro modo di fare business, nel corso del 2014 abbiamo deciso di intraprendere un percorso a livello di Gruppo sul tema della sostenibilità di impresa, individuando i principali pilastri che riteniamo materiali per perseguire gli importanti obiettivi che ci siamo posti per il futuro di DiaSorin.

Questo documento, il nostro Primo Report di Sostenibilità, vuole pertanto essere un ulteriore strumento di comunicazione del valore che intendiamo creare in ogni paese nel quale operiamo, attraverso i nostri prodotti, certamente, ma anche attraverso la professionalità, la correttezza, la trasparenza e la passione delle nostre persone che, con il loro lavoro, creano ogni giorno un modello di azienda e di business sostenibile in una prospettiva di lungo termine.



Analisi di materialità





Stakeholder

I nostri 10 punti di materialità

ECONOMICO



STAKEHOLDER

Mettiamo al centro del nostro business tutti gli stakeholder che interagiscono con DiaSorin quali interlocutori nei confronti dei quali abbiamo preso l'impegno a migliorarci ogni giorno sempre di più



QUALITÀ

Siamo guidati nella nostra attività di sviluppo di prodotto dai più elevati standard internazionali sulla qualità, che rappresentano per noi un modo di pensare e di agire



INNOVAZIONE

Consideriamo l'innovazione di prodotto quale fondamento del nostro agire, cercando di anticipare le esigenze future del paziente che entrerà in contatto con una delle nostre soluzioni diagnostiche



SOLIDITÀ

Ricerchiamo la crescita del business attraverso decisioni strategiche e finanziarie prese da un management di altissimo livello, nel massimo rispetto dei principi di solidità e sostenibilità necessari per una Società quotata sul mercato azionario



TRASPARENZA

Promuoviamo il dialogo e la chiarezza all'interno del nostro Gruppo, tra le nostre persone e con tutti gli stakeholder che interagiscono con noi



TALENTO

Consideriamo il talento quale elemento trainante della nostra vita aziendale, ricercandolo continuamente nelle nostre persone e creando i presupposti affinché possa emergere all'interno del nostro Gruppo



SICUREZZA

Mettiamo in atto tutte le azioni preventive necessarie a tutelare la sicurezza dei nostri dipendenti sul posto di lavoro

SOCIALE



SALUTE

Intendiamo perseguire il miglioramento della salute dei pazienti che entrano in contatto con un test DiaSorin, così come dei nostri dipendenti e delle persone delle comunità locali con le quali interagiamo, attraverso azioni volte al miglioramento del loro stato di salute e benessere



DIVERSITÀ

Più di 20 culture condividono una missione: essere unici nel rispetto dell'individualità e della diversità di ciascuno di noi.

AMBIENTALE



AMBIENTE

Attuiamo tutte le misure necessarie per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività professionali nei confronti delle comunità territoriali nelle quali operiamo

Stakeholder

Consideriamo i nostri stakeholder come partner del nostro Gruppo, impegnandoci di conseguenza ogni giorno a tenere nella dovuta considerazione le loro aspettative su di noi, siano essi clienti o fornitori, così come dipendenti o collaboratori del nostro Gruppo.

Poniamo, altresì, la massima attenzione nei confronti di tutti gli aspetti relativi alla tutela dell'ambiente, primo elemento tangibile nei riguardi delle persone che vivono nelle comunità locali presso le quali operiamo.

Cerchiamo, inoltre, di mantenere e rafforzare il rapporto di fiducia con i nostri stakeholder e perseguiamo la missione che ci siamo prefissati nel rispetto degli interessi coinvolti.

Il rapporto con gli stakeholder, a tutti i livelli, si basa e ispira ai principi di imparzialità, collaborazione, lealtà, rispetto reciproco e a tutti quei valori ai quali, come Azienda, teniamo fede. Nel corso degli ultimi mesi del 2014 abbiamo dato il via allo sviluppo e definizione di un sistema di Stakeholder Engagement che vogliamo implementare nei prossimi anni per migliorare il nostro approccio sostenibile nei confronti di tutti gli stakeholder, così come per permettere loro di valutarci con sempre maggior efficacia e trasparenza, condividendo con noi il valore che siamo convinti esista all'interno del nostro Gruppo.

In quanto Società quotata in Borsa sul mercato italiano FTSE Mid Cap, i nostri azionisti, attuali e potenziali, rivestono un ruolo di estrema importanza nell'ambito dei nostri stakeholder.

L'esigenza di ottenere dal nostro Gruppo sempre più informazioni riguardo la nostra direzione strategica, capacità di

innovazione, sostenibilità prospettica delle scelte aziendali e di business, deriva spesso proprio dagli azionisti che incontriamo costantemente nel corso della nostra attività di Relazioni con gli Investitori.

Riassumendo l'insieme delle richieste che riceviamo in tal senso, è possibile evidenziare come nel mondo di oggi vi sia sempre più la necessità di una consapevole conoscenza del nostro business e del nostro Gruppo, non soltanto dal punto di vista finanziario, ma, spesso, anche da quello della comprensione dei nostri prodotti e macchinari, dei nostri processi operativi, della nostra capacità di essere innovativi attraverso la Ricerca e Sviluppo e della nostra reattività nel rispondere alle esigenze dei clienti, i laboratori analisi, e dell'utente finale, il paziente.

Maggiore informazione comporta esistenza di contatti più stretti e continuativi con gli stakeholder, impegno che viviamo già oggi come primario e che intendiamo continuare a sviluppare maggiormente anche in futuro.

Nell'ambito delle nostre attività di azienda operante nel mondo diagnostico, le Associazioni di categoria rivestono, inoltre, un ruolo di stakeholder chiave per lo sviluppo di collaborazioni produttive e/o commerciali sia nel contesto nazionale che in quello internazionale.

Le adesioni a tali Associazioni sono pertanto volte a creare e rafforzare i legami tra gli operatori del mondo diagnostico e i nostri ricercatori e professionisti del settore marketing e vendite, facilitando il flusso di informazioni da e verso DiaSorin e coinvolgendo le nostre persone in una rete di professionisti e specialisti della diagnostica di altissimo livello.

TRA I NOSTRI PRINCIPALI STAKEHOLDER VI SONO:



Qualità

GESTIONE

La Qualità all'interno del nostro Gruppo rappresenta un elemento fondamentale delle decisioni di business. Siamo convinti che essa sia in primis un modo di pensare e di agire, oltre che un fattore di vantaggio competitivo sul mercato diagnostico.

I nostri test toccano la vita e la salute delle persone ogni giorno, fornendo risultati di diagnosi precisi, accurati e sicuri, che permettano ai medici di effettuare diagnosi corrette e di impostare le necessarie terapie.

Ecco perché ci impegniamo ad assicurare quotidianamente che tutto in DiaSorin rispetti i massimi livelli di qualità, garantendo l'adesione dei nostri processi produttivi alle più rigide norme di sicurezza e ai requisiti di compliance richiesti sui nostri prodotti, affinché questi possano essere sempre considerati un punto di riferimento di eccellenza dalla nostra clientela mondiale.

Per rafforzare la cultura della Qualità all'interno del nostro Gruppo, abbiamo adottato e condiviso un modello con ogni dipendente DiaSorin: il Sistema di Gestione per la Qualità (QMS - Quality Management System). Attraverso l'adozione di tale modello miriamo costantemente a implementare la nostra visione di impresa nel rispetto di tutte le normative e leggi applicabili al tema della sicurezza degli operatori professionali, dei dipendenti e degli utenti finali del nostro prodotto.

Parallelamente ci adoperiamo affinché i nostri processi rispettino i più severi standard di tutela dell'ambiente, in conformità a quanto stabilito dalle norme internazionali sulla qualità.

Il Sistema di Gestione per la Qualità in DiaSorin costituisce, così, non soltanto una risposta ai requisiti cogenti applicabili nel nostro settore di business, ma una vera e propria forma mentis che ispira il nostro operato giorno dopo giorno.



PRODOTTI

Il frutto del nostro impegno professionale è tangibile nell'eccellenza dei test diagnostici che lanciamo sul mercato. Ogni secondo 5 vite entrano in contatto con un test DiaSorin.

La ricerca della massima qualità nei nostri prodotti deve consentire ai medici di individuare correttamente le patologie di cui è affetto il paziente e di fornire il corretto trattamento terapeutico conseguente.

La tensione all'eccellenza che poniamo in tutti i processi produttivi dei nostri test risulta, pertanto, condizione indispensabile per la fornitura di informazioni accurate e precise, ove risposte diagnostiche di "falsi positivi" o "falsi negativi" siano ridotte ai minimi termini, evitando di conseguenza errate interpretazioni mediche nella diagnosi delle patologie.

L'eccellenza nella qualità di prodotto può e deve consentire un miglioramento nella qualità di vita del paziente finale; per questo in DiaSorin consideriamo i settori della Ricerca, dello Sviluppo e del Controllo Qualità come cardini del nostro operato.

Per garantire i più alti standard qualitativi delle nostre soluzioni diagnostiche, operiamo a stretto contatto con tutte le autorità nazionali che regolano le normative del controllo qualità dei test che commercializziamo e produciamo nelle diverse aree del mondo. A tal proposito, sin dal nostro ingresso nel mercato diagnostico più di 40 anni fa, abbiamo sempre dimostrato un'eccellente capacità nel rispettare i più elevati standard qualitativi richiesti, venendo riconosciuti dal mercato mondiale dei laboratori diagnostici come uno dei player di maggior qualità ed affidabilità.





PROCESSI

La garanzia dell'elevata qualità finale dei risultati dei nostri test presso gli ospedali e i laboratori è garantita da un rigoroso controllo dei processi qualitativi lungo tutta la nostra catena del valore. Verifichiamo, pertanto, che tutti i fornitori che abbiano un impatto su di essa, siano affidabili e in grado di garantire prodotti e servizi eccellenti.

Per quanto concerne i nostri test diagnostici, parte delle materie prime viene acquistata da fornitori esterni, selezionati con estrema attenzione in merito al rispetto dei requisiti di performance dei nostri siti produttivi, nei quali produciamo internamente altre materie prime e processiamo l'avanzamento dei semilavorati fino all'ottenimento del prodotto finale che verrà commercializzato sul mercato.

In quest'ottica avviene anche la scelta dei partner che si occupano del trasporto delle materie prime e che hanno la responsabilità di trasferirle tra i diversi attori del processo produttivo del test, conservandole alla corretta temperatura richiesta dalla natura chimica e biologica.

Poniamo, infine, attenzione e cura nell'assistenza post vendita, garantendo la risoluzione entro le 24 ore successive delle eventuali problematiche relative al prodotto e ai macchinari sui quali i nostri test vengono eseguiti, tutelando costantemente la qualità dei risultati dei nostri test e, di conseguenza, la salute del paziente finale.

Il primo step all'interno della nostra "supply chain" inizia dalle materie prime che possono essere acquistate da fornitori

esterni o prodotte internamente dall'ente di Ricerca e Sviluppo: si tratta di molecole biologiche e di materiali di supporto generale (es. biglie paramagnetiche, plastica e acqua) che vengono utilizzati nelle varie fasi del processo di produzione.

Il ruolo dell'ente di Ricerca e Sviluppo in questa prima fase è quello di studiare la fattibilità del progetto, che sarà poi vagliato da un apposito comitato interno al Gruppo e, dopo l'approvazione, realizzato nei nostri siti industriali e produttivi.

Una volta che le materie prime vengono acquistate e che il team di Ricerca e Sviluppo approva la produzione del test diagnostico, il gruppo di Biologia e Biochimica interviene nel processo effettuando la purificazione chimica, fisica e biologica delle materie prime biologiche, le quali saranno poi conservate in apposite banche cellulari fino allo step successivo di produzione.

Si passa così alla produzione su larga scala del materiale conservato nelle banche cellulari, che viene poi trasferito all'interno di cartucce di plastica, unitamente ad altri materiali utilizzati nel kit diagnostico finale, quali controlli, starter e fluidi necessari all'esecuzione del test sugli strumenti DiaSorin.

L'ultimo step consiste nella distribuzione dei kit assemblati nei siti produttivi DiaSorin alle filiali del Gruppo, in caso di vendita diretta, o ai distributori indipendenti, di cui DiaSorin si avvale in quei paesi dove la distribuzione dei test ai clienti finali avviene attraverso "dealer" locali specializzati in diagnostica, e con una forte presa capillare sui mercati locali nei quali operano.



Innovazione

PERSONE

L'innovazione è la filosofia che stimola il nostro Gruppo nella ricerca costante di nuovi modi di lavorare e di affrontare le sfide quotidiane. La ricerca e la scienza sono il nostro mondo ed entrambe richiedono un continuo sforzo e una tensione verso la scoperta e l'inventiva. In DiaSorin incoraggiamo le persone, qualsiasi carica ricoprano, a trovare e suggerire idee innovative e nuovi percorsi possibili per perseguire gli obiettivi che ci siamo prefissati. Crediamo fortemente nella capacità delle nostre persone di essere dinamiche, flessibili, propositive e, soprattutto, sempre rispettose delle idee dell'altro. Crediamo, infatti, che l'unicità di ognuno di noi, quando condivisa con le unicità delle altre persone, possa creare la diversità e lo scambio di idee e di culture permettendo a un Gruppo multinazionale quale siamo, di crescere e adattarsi rapidamente ai mutamenti del contesto di mercato nel quale operiamo.

Pertanto in DiaSorin teniamo in grande considerazione lo spirito innovativo e incoraggiamo costantemente lo sviluppo di nuove idee.

Per mantenere lo spirito giovanile che ha sempre caratterizzato la nostra struttura, ci siamo posti l'obiettivo di ricercare eccellenze in ogni campo, che, una volta unite al nostro Gruppo, possano apportare con la propria professionalità ed esperienza un forte contributo arricchente sia in termini professionali che personali.

Assumiamo persone di tutte le età: dai giovani alle prime esperienze lavorative con un eccellente background scolastico e una forte vocazione a mettersi in gioco e a crescere professionalmente in un ambiente stimolante, ai professionisti che abbiano maturato precedentemente esperienze internazionali o che provengano da contesti di business differenti dal nostro, facendo tesoro del loro percorso professionale e cercando di adattare le migliori soluzioni gestionali e operative da loro acquisite all'interno del nostro Gruppo.

Nell'ambito delle posizioni di carattere tecnico e scientifico, inoltre, ricerchiamo spesso a livello internazionale persone che si siano distinte nel proprio ambito di business, che abbiano acquisito forti esperienze presso gruppi diagnostici di eccellenza, che sappiano ricoprire posizioni di leadership e che apportino in DiaSorin il proprio talento nel ramo scientifico.



6/8
NUOVI PRODOTTI
OGNI ANNO

PRODOTTI

Il settore nel quale operiamo, quello diagnostico per l'individuazione delle patologie che impattano sulla salute dei pazienti, è alla continua ricerca di tecnologie diagnostiche innovative che si rivolgano alle attuali patologie e malattie conosciute, così come a quelle che spesso emergono a livello mondiale.

DiaSorin pone al centro del proprio operato l'intento di migliorare la vita del paziente finale che, entrando in contatto con uno dei nostri test, possa diagnosticare per tempo l'insorgere di determinate patologie o disfunzioni e, quando possibile, debellarle o ridurre l'impatto invasivo sui propri standard di qualità di vita. Ogni secondo 5 persone nel mondo entrano in contatto con un test DiaSorin.

Per anticipare, pertanto, la crescente domanda di prodotti di qualità, in DiaSorin poniamo tutte le nostre capacità nel migliorare i nostri test in termini qualitativi, ricercando la perfezione di risultato in termini di sensibilità e specificità e velocizzandone, al contempo, la capacità di esecuzione e risposta, per fornire al paziente finale una diagnosi certa, sicura e rapida.

La ricerca di eccellenza sulla qualità si accompagna parimenti al continuo impegno ad aumentare la nostra offerta di test. Il nostro team internazionale di Ricerca e Sviluppo lavora ogni giorno per ampliare la nostra capacità di rispondere alle variegate esigenze dei laboratori di analisi, implementando il nostro portafoglio prodotti di 6/8 nuovi test ogni anno.

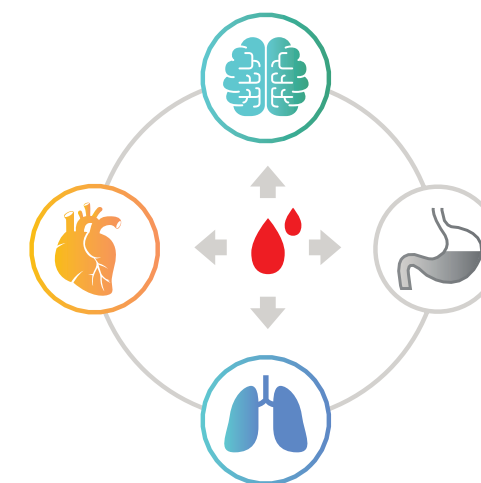
I costanti investimenti in Ricerca e Sviluppo ci hanno consentito di diventare un player di eccellenza a livello mondiale nel campo dell'immunodiagnostica, con l'offerta più ampia su tecnologia CLIA e con il maggior numero di test diagnostici per l'identificazione delle patologie dei pazienti, da quelle più comuni a quelle considerate più di specialità.

Nel corso degli ultimi tre anni la spinta innovativa del nostro ente di Ricerca e Sviluppo ci ha consentito di

commercializzare prodotti e soluzioni di carattere fortemente innovativo, al servizio dei crescenti bisogni dei laboratori diagnostici.

Tra questi merita menzionare i seguenti:

- Una soluzione diagnostica completamente automatizzata per l'esecuzione di test su campioni di feci utilizzando la stessa tecnologia impiegata nei campioni di sangue, apportando così un'importante rivoluzione nei processi di esecuzione della diagnosi di infezioni ed infiammazioni gastrointestinali, patologie altamente contagiose, in continuo aumento e che richiedono risposte diagnostiche rapide e precise.
- Il trasferimento di alcuni test diagnostici di primaria importanza per patologie per le quali esiste già una terapia da tecnologie più datate e manuali/semi-manuali all'ultima tecnologia completamente automatizzata presente sul mercato. Nello specifico il Gruppo DiaSorin ha lanciato recentemente i seguenti test:
 - Aldosterone, in grado di identificare una tipologia specifica di ipertensione, nota come Aldosteronismo primario, commercializzando un prodotto fortemente innovativo che velocizza la diagnosi di alcune forme di ipertensione, stato clinico altamente diffuso nella popolazione mondiale. Gli importanti investimenti in Ricerca per lo sviluppo innovativo di questo nuovo test permetteranno ai laboratori diagnostici di ottenere una risposta rapida e precisa che consentirà un miglioramento delle condizioni di salute e di qualità di vita del paziente.
 - Vitamina D 1,25, in grado di velocizzare i tempi di analisi e migliorare la qualità dei risultati grazie a un metodo innovativo, protetto da brevetto, che non prevede la fase di pretrattamento del campione di sangue del paziente. L'elevato livello di performance di questo test consentirà al medico di identificare, in caso di bassi livelli di Vitamina D 1,25 nel sangue del paziente, varie condizioni cliniche quali malattie croniche renali, rachitismo e iperparatiroidismo.



Sicurezza

PERSONE

DiaSorin utilizza nei propri processi produttivi materie chimiche e biologiche trattate secondo i più elevati standard di sicurezza, eliminando qualunque tipo di evento potenzialmente rischioso per i propri dipendenti, per coloro che entrano in contatto con le nostre strutture, per le comunità locali presso le quali operiamo e, più in generale, per l'ambiente.

In tutti i nostri siti nel mondo rispettiamo le più rigorose norme in termini di controlli di sicurezza, adottando una policy di Gruppo che prevede, ad esempio, diversi livelli di accessibilità alle aree di produzione, l'adozione di abbigliamento e protezioni adeguati alla tutela e sicurezza dei nostri dipendenti, così come l'eliminazione di eventuali contaminazioni tra un ambiente e quello successivo, o tra l'ambiente interno e quello esterno, attraverso la conformazione delle nostre strutture produttive, progettate per garantire il rispetto della sicurezza delle persone e dell'ambiente.

L'attenzione massima al tema della sicurezza sul posto di lavoro è condivisa anche con i dipendenti che non operano nelle aree produttive. Tutti in DiaSorin veniamo informati e istruiti, sin dal primo giorno di lavoro, sui rischi di alcune sostanze utilizzate all'interno dei nostri siti industriali e sulle procedure rivolte ad evitare eventuali rischi o pericoli.

La conoscenza e consapevolezza delle procedure da seguire da parte di tutto il personale è garanzia continua per il mantenimento della sicurezza dei nostri ambienti di lavoro.

GOVERNANCE E CONTROLLO

Il tema della sicurezza e dell'analisi preventiva dei rischi è altresì applicabile agli aspetti di Governance e di Controllo, elementi fondamentali in una Società quotata in borsa.

Per garantire il rispetto delle più severe procedure riguardanti tali fattori di rischio, abbiamo elaborato un nostro modello di Corporate Governance a tutela di tutti i nostri stakeholder.

Il Comitato Controllo e Rischi, composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e nell'attività di verifica periodica in merito all'adeguatezza, all'efficacia e all'effettivo funzionamento dello stesso.

Unitamente ai revisori e al Dirigente Preposto, il Comitato valuta la redazione dei documenti contabili societari, l'adeguatezza dei principi contabili utilizzati, le proposte dei revisori in relazione al conferimento dell'incarico di revisione e il piano di lavoro in materia di controllo, monitorandone al tempo stesso l'efficacia.

INFORMATION TECHNOLOGY

Il tema della sicurezza in DiaSorin assume un peso rilevante anche per quanto concerne l'infrastruttura IT di Gruppo, lo scambio di informazioni attraverso la rete Internet e l'utilizzo della tecnologia in generale.

Consapevoli dei rischi connessi all'eventuale utilizzo non corretto della tecnologia, in DiaSorin abbiamo adottato procedure di sicurezza informatica che ci consentono di preservare la sicurezza delle informazioni e dei dati di natura sensibile, così come di regolare il corretto utilizzo della rete Internet da parte di tutti i nostri dipendenti.

L'introduzione di tecnologie di ultima generazione all'interno del nostro network consente, inoltre, un continuo miglioramento qualitativo in termini di sicurezza e affidabilità, garantendo, al tempo stesso, la riduzione della complessità dell'infrastruttura tecnologica stessa.



>4.000
ORE
DI FORMAZIONE

Ambiente



La tutela e salvaguardia dell'ambiente è per noi un fattore fondamentale del nostro fare impresa.

In DiaSorin ci impegniamo a tutelare l'ambiente.

L'impegno di DiaSorin nei confronti della mitigazione ambientale è basato su un sistema di regole volte a tutelare tali aspetti: la policy EH&S di DiaSorin.

Da questa sono nate negli anni una serie di procedure mirate a coniugare l'impegno del nostro Gruppo con le norme e le leggi locali, che vengono costantemente analizzate, verificate e fatte rispettare dal nostro ente EH&S, attivo sia a livello Corporate che locale.

Nei nostri siti industriali rivolgiamo, in particolare, molta attenzione alla tutela dell'ambiente nel quale operiamo e che ci circonda, adottando in tal senso procedure di Gruppo molto rigorose, attraverso misure di sicurezza e controllo della qualità di tutti i nostri processi produttivi.

Ogni step della nostra produzione di soluzioni diagnostiche viene sottoposto ai più severi test di controllo di qualità, impedendo qualsiasi tipologia di contaminazione del suolo, dell'acqua e dell'aria.

Un consumo energetico responsabile rappresenta uno dei contributi maggiori per sostenere la mitigazione dei

cambiamenti ambientali, una delle tematiche più urgenti degli ultimi decenni. A tale scopo, ci impegniamo a un consumo e a una gestione responsabile di questa importante risorsa.

Nei nostri siti produttivi abbiamo implementato diversi progetti volti al massimo risparmio di energia primaria, a garantire maggiori riserve di energia termale e capacità di raffreddamento e a verificarne il loro uso corretto.

In merito al tema delle sostanze pericolose, il nostro approccio è quello in primis di minimizzare la quantità di rifiuti e successivamente di riutilizzarli e riciclarli ove possibile o di conferirli in appositi impianti di Smaltimento.

La scarsità idrica rappresenta attualmente una delle sfide principali che i governi, le aziende e gli individui sono chiamati ad affrontare e come tale deve essere gestita.

DiaSorin considera l'acqua un'importante risorsa naturale da proteggere.

All'interno dei nostri siti industriali ottimizziamo il consumo idrico necessario al processo produttivo, verificando al contempo che il sistema di scarico delle acque reflue delle nostre filiere rispetti le normative locali. Ogni anno effettuiamo un esame analitico del sistema di scarico delle acque reflue industriali e verifichiamo che nessun refluo industriale sia scaricato direttamente nell'ambiente.

EMISSIONI DI CO₂
SCOPE
1 e 2
IN DIMINUZIONE
DEL 7%

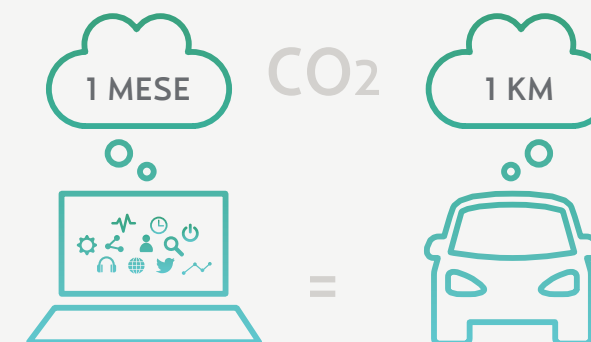


INFORMATION TECHNOLOGY

Il nostro Group Datacenter vanta un alto numero di tecnologie "verdi": abbiamo implementato una serie di progetti che ci hanno permesso di sostituire attrezzature datate e inefficienti, in termini energetici, con un sistema di virtualizzazione e di server ad alta densità che ci ha permesso un miglioramento della potenza energetica e una riduzione dei consumi e delle emissioni.

Per quanto riguarda l'infrastruttura del nostro network, in seguito a un processo completo di rinnovamento concluso recentemente, abbiamo ottenuto maggiore affidabilità ed efficienza energetica.

Tra le iniziative per ridurre le emissioni di CO₂, meritano di essere menzionate le tecnologie di collaborazione e comunicazione informatica, quali il sistema di videoconferenze che utilizziamo a livello di Gruppo così come l'adozione delle applicazioni di Google (Hangouts, Drive, Documents, ecc.), che hanno contribuito a diminuire l'esigenza di viaggiare, con una conseguente riduzione dell'impatto di CO₂, e che sono diventate, al tempo stesso, uno strumento di lavoro pratico e flessibile che ci consente di comunicare in tempo reale, condividendo informazioni e documenti direttamente dalle nostre postazioni di lavoro.





Salute

La salute è il nostro business e i nostri prodotti sono rivolti a migliorare le condizioni di vita dei pazienti. In DiaSorin, tuttavia, riteniamo che l'attenzione agli aspetti della salute debba coinvolgere anche altri soggetti che non siano semplicemente coloro che entrano in contatto con uno dei nostri test.

Per questo crediamo fondamentale che anche le persone che lavorano all'interno del nostro Gruppo, e quelle che interagiscono con esso, debbano beneficiare di azioni che riguardano un tema così importante.

In tutti i Paesi dove operiamo attraverso i nostri siti industriali e le nostre filiali commerciali, attuiamo diverse iniziative volte al miglioramento dello stato di salute e del benessere dei nostri dipendenti e delle comunità che gravitano intorno a DiaSorin. In alcuni di essi creiamo programmi specifici per promuovere stili di vita più sani, creando cultura sull'importanza dell'esercizio fisico e sulla necessità di monitorare il proprio stato di salute a seconda dell'età raggiunta.

In alcune nostre realtà abbiamo organizzato momenti dedicati all'informazione sul tema della salute, attraverso le "giornate della salute", dedicate a educare le persone a uno stile di vita più sano.

In altri Paesi abbiamo, infine, promosso e sponsorizzato alcune iniziative sportive amichevoli alle quali hanno aderito molti dei nostri colleghi, creando veri e propri team DiaSorin. L'incoraggiamento a partecipare a tali eventi rappresenta per noi un duplice traguardo, quello di migliorare lo stato di salute e quello di promuovere lo spirito di squadra tra le nostre persone.

Il nostro obiettivo è quello di rafforzare l'impegno verso ogni iniziativa che ponga al centro il concetto di salute, cercando di lasciare un'impronta sul benessere attuale e futuro delle nostre persone e di quelle che vivono nelle comunità locali dove siamo presenti.

Crediamo che queste iniziative possano essere uno strumento affinché si diffonda sempre di più la consapevolezza di quanto la prevenzione delle malattie passi anche attraverso stili di vita corretti e che garantiscano a ognuno di noi un futuro migliore.

>10
ATTIVITÀ DI
PROMOZIONE
DELLA SALUTE E DEL
BENESSERE

Talento

SVILUPPO DELLA LEADERSHIP

Crediamo che le persone siano il fondamento e il fulcro del nostro Gruppo e del nostro successo; per questo motivo poniamo la massima attenzione nella ricerca dei nostri collaboratori e investiamo in maniera costante sulla loro crescita professionale e umana durante il loro percorso di carriera.

In DiaSorin consideriamo ogni manager come un imprenditore/imprenditrice che deve saper essere in grado di coniugare differenti aspetti che permettano al nostro Gruppo di dotarsi delle migliori risorse umane.

In ogni persona ricerchiamo senso di responsabilità, flessibilità, indipendenza, approccio mentale aperto ai cambiamenti e capacità di saper mostrare il proprio talento. L'insieme di queste caratteristiche fanno delle nostre persone manager capaci e di altissimo livello, in grado di affrontare le sfide professionali che il contesto di mercato nel quale operiamo ci pone.

In ogni parte del mondo ci adoperiamo perché il percorso di crescita professionale in DiaSorin permetta a ognuno di esprimere al meglio le proprie capacità personali e professionali, perché crediamo che il talento chiami altro talento.

Investire in questa direzione ci consentirà di avere sempre persone motivate e in grado, a loro volta, di circondarsi di persone altrettanto capaci, con le quali condividere l'obiettivo di rendere sempre più il Gruppo DiaSorin un'eccellenza nel mondo diagnostico.

Perseguiamo la cultura del talento attraverso diverse azioni, tra le quali assume particolare rilievo l'attenzione alla formazione professionale, percorso attuato con cadenza regolare e in ogni sito industriale o filiale commerciale del Gruppo, attraverso una serie di corsi di carattere tecnico e specialistico.

I nostri percorsi di formazione spaziano dall'approfondimento degli aspetti più tecnici e relativi alle caratteristiche dei nostri prodotti alla formazione sulla tutela della salute e della sicurezza in azienda, dalla gestione delle risorse umane ai modelli di leadership per un controllo più efficiente delle dinamiche aziendali, fornendo a tutti gli enti aziendali un percorso cucito su misura in base alle specifiche necessità formative.

Siamo particolarmente orgogliosi del nostro programma di Induction, una vera e propria full immersion nel mondo DiaSorin pensata per accogliere i nostri migliori manager dal loro primo giorno in azienda, alla quale partecipano attivamente tutti gli

enti Corporate del nostro Gruppo con la finalità di condividere con i nuovi talenti tutti gli aspetti che riteniamo più rilevanti nel nostro business.

A livello centrale offriamo un programma dedicato a tutte le posizioni di top management nel Gruppo, così come a livello locale programmi specifici pensati per le posizioni non manageriali.

L'investimento nella crescita delle nostre persone ci consegna quotidianamente importanti ritorni in termini di maggior profitto e produttività. Siamo, tuttavia, convinti che esista anche un ritorno più intangibile ma altrettanto misurabile, che si traduce in un ambiente di lavoro migliore, dove un'attitudine mentale positiva sia in grado di restituire energia e passione, motivando maggiormente ognuno di noi nel proprio operato quotidiano.

A livello di Gruppo abbiamo, inoltre, definito recentemente un nostro modello di leadership, il "Leadership Model", che raccoglie tutti gli elementi essenziali che chi aspira a essere leader in DiaSorin deve possedere, credendo che questo possa essere uno strumento di guida e indirizzo di miglioramento delle prestazioni di ognuno di noi, così come un utile strumento di confronto e di dialogo sulla cultura dell'eccellenza in DiaSorin.

Il nostro Leadership Model riassume i valori e le caratteristiche dei nostri leader e definisce un linguaggio comune nel quale crediamo fortemente, un linguaggio che mette al centro l'eccellenza che crediamo esista nelle nostre persone e che ci impegniamo a migliorare ulteriormente per garantire un futuro sostenibile di impresa.

Il Modello riunisce i tratti dello spirito imprenditoriale dei nostri dipendenti, sottolineando l'importanza che i nostri manager si identifichino con l'Azienda attraverso il proprio orientamento ai risultati, garantendo integrità di azione, senso di responsabilità e capacità di prendere decisioni in modo autonomo e coniugandoli con i tratti dello spirito manageriale, attraverso il quale siamo convinti che ognuno di noi possa essere di esempio e ispirazione per gli altri nella cura verso il cliente, nella capacità di innovazione e nella ricerca di una sempre più elevata qualità.

Questa filosofia è e diventerà sempre più il cardine sul quale intendiamo investire per consentire lo sviluppo delle nostre persone, convinti che saremo capaci di creare una struttura di professionisti indipendenti e affidabili ad ogni livello che attribuiranno sempre più a DiaSorin l'accezione di azienda di successo che, già oggi, tutti le riconoscono.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PRESSO LE COMUNITÀ LOCALI

L'obiettivo di stimolare la crescita di futuri talenti attraverso attività di formazione ed educazione deve riflettersi per noi non soltanto nelle persone che lavorano all'interno del nostro Gruppo, ma anche nelle comunità locali presso le quali operiamo.

Per questo motivo in DiaSorin ci impegniamo a favorire l'istruzione a 360 gradi, credendo fermamente nell'importanza dell'istruzione scolastica, in grado di preparare oggi i futuri manager di domani. Crediamo, in altre parole, nel talento delle future leve di professionisti che domani potranno occupare ruoli importanti, anche all'interno del nostro Gruppo.

A tal fine, negli ultimi tre anni, abbiamo erogato una serie di borse di studio e avviato alcuni programmi formativi in

coordinamento con il mondo scolastico, con l'intento di aiutare i giovani più meritevoli e talentuosi ad accedere a percorsi formativi stimolanti, nei quali possano coniugare la teoria con la pratica, accrescendo notevolmente il proprio bagaglio formativo. In alcuni Paesi del mondo collaboriamo, inoltre, a stretto contatto con le università locali su specifici programmi di ricerca, fornendo agli studenti, ai professori e alla nostra Azienda un reciproco beneficio.

Particolare attenzione sul tema viene posta al mondo della ricerca e sviluppo, dove investiamo ogni anno in borse di studio a sostegno dei dottorati dei più promettenti ricercatori in biologia e biotecnologia, convinti che tale investimento rappresenti l'inizio di un percorso professionale che consenta a chi ne beneficia di lavorare, già durante il corso degli studi o subito dopo il loro termine, nei nostri centri di ricerca e che permetta a noi di individuare con anticipo i migliori talenti sui quali investire domani.



Solidità

1968



2015



STRUTTURA DELLA GOVERNANCE

Un buon sistema di Corporate Governance rappresenta per il nostro Gruppo una condizione necessaria per rendere DiaSorin un'azienda solida e, al contempo, sempre più competitiva.

La Corporate Governance si inserisce perfettamente tra le tematiche di primario interesse della nostra struttura manageriale e del nostro operato quotidiano, in quanto pensata e orientata a tutelare i diritti e gli interessi di tutti i soggetti che entrano in contatto con la nostra realtà aziendale, siano essi azionisti o dipendenti, clienti o fornitori. Siamo, in altre parole, consapevoli che un "modello di governo" ben strutturato ed efficacemente implementato in tutti i suoi aspetti sia elemento fondamentale per la tutela degli interessi di tutti i nostri stakeholder.

I principali pilastri sui quali si basa il nostro modello consistono nell'adozione di una struttura di Governance adeguata ed efficace, nell'utilizzo di strumenti per l'analisi dei rischi e nell'attuazione di un adeguato meccanismo di controllo. Essendo una società quotata in Borsa, inoltre, il nostro sistema di Corporate Governance risponde correttamente alle principali raccomandazioni del Codice di Corporate Governance per le Società quotate in Borsa e alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale. All'interno di esso vengono valorizzati aspetti rilevanti quali il ruolo degli amministratori indipendenti, l'esistenza di un sistema strutturato di controllo interno di gestione del rischio e l'adozione di un Codice di Condotta e di un Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del D.L. 231/2001. Negli ultimi anni, inoltre, il nostro Gruppo ha dedicato particolare attenzione al principio di uguaglianza dei generi, implementato la presenza femminile all'interno dei propri organi di controllo a seguito del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale del 22 Aprile 2013.

Il forte impegno dedicato a questi aspetti ci ha così consentito di ottenere recentemente un prestigioso riconoscimento, il Premio Ambrogio Lorenzetti 2014, quale dimostrazione di eccellenza sulle tematiche di Corporate Governance. La motivazione che ha spinto la giuria ad assegnarci un così prestigioso premio è per noi fonte di orgoglio: "DiaSorin ha conseguito standard evoluti di Corporate Governance pienamente in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e le best practice internazionali. Ha, inoltre, dialogato con trasparenza e in maniera costante con gli azionisti, gli investitori istituzionali e la comunità finanziaria".

PERFORMANCE FINANZIARIA DEL GRUPPO

Un altro pilastro sul quale si fonda la sostenibilità del nostro business nel lungo periodo è rappresentato dalla solidità finanziaria del Gruppo.

Il top management di DiaSorin concentra continuamente i propri sforzi a far crescere il business, garantendo al tempo stesso importanti livelli di redditività che si traducono in una significativa generazione di cassa. Tutto ciò è reso possibile dal contributo di ogni persona all'interno del nostro Gruppo che, con la propria professionalità, consente a DiaSorin di crescere in un contesto di mercato complesso e sempre più competitivo e, al tempo stesso, di incrementare la propria efficienza e produttività, minimizzando, quando e dove possibile, l'impatto della struttura dei costi.

La combinazione di solide prospettive di crescita, del mantenimento dei livelli di marginalità e dell'equilibrio patrimoniale-finanziario raggiunto negli ultimi anni, ha trovato inoltre riscontro nell'andamento del nostro titolo azionario che è cresciuto del 172% dal 2007, data della quotazione di DiaSorin.

L'importante generazione di liquidità viene, inoltre, nuovamente investita all'interno del Gruppo stesso, continuando a porre le basi per un ulteriore sviluppo all'interno del business della diagnostica in vitro.

Negli ultimi tre anni abbiamo dimostrato la nostra solidità nella capacità di rafforzare e differenziare la nostra attività, ampliando notevolmente la nostra offerta di prodotti diagnostici, rispondendo alle aspettative dei mercati nei quali operiamo e conquistandone, spesso, rilevanti quote di mercato.

Oggi i nostri prodotti rappresentano l'offerta immunodiagnostica più rilevante a livello mondiale e sono stati in grado di conquistare la fiducia dei nostri clienti, i laboratori diagnostici, indipendentemente dalla dimensione e dalle caratteristiche specifiche di questi ultimi.

La nostra performance economico-finanziaria ci consente, infine, di distribuire parte del valore generato dalla nostra attività di business tramite dividendi agli azionisti, remunerando in tal modo il loro ritorno sull'investimento.



Trasparenza

Crediamo nel diritto di tutti gli stakeholder di sapere chi siamo, cosa facciamo e come lavoriamo, ponendo al centro del nostro operato il Codice Etico di DiaSorin, che fornisce i principi di condotta ai quali ci atteniamo e ai quali ci ispiriamo nel nostro lavoro quotidiano e nel nostro approccio alla divulgazione di notizie relative alla nostra azienda e al nostro business.

Essendo quotati in Borsa siamo, inoltre, tenuti a seguire una serie di norme sulla comunicazione delle informazioni finanziarie, riportate principalmente nei nostri bilanci trimestrali e annuali. DiaSorin è fermamente convinta che sia necessario fornire agli stakeholder un'informazione molto più ampia per poter apprezzare il business, i prodotti, le persone e i valori dell'Azienda.

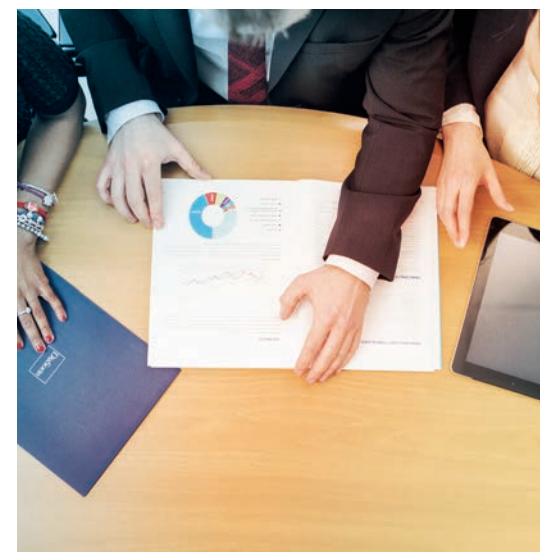
Negli ultimi tre anni abbiamo aumentato la quantità di informazioni comunicate al pubblico e, dopo averne verificato l'eshaustività e la chiarezza nei confronti degli azionisti, dei potenziali investitori, degli analisti che coprono con le proprie ricerche il nostro titolo in Borsa, dei clienti e dei dipendenti,

abbiamo cercato di migliorarne ulteriormente la quantità e la qualità, presentando set di dati e di informazioni sempre più esaustivi che agevolino la migliore comprensione del nostro business e delle nostre prospettive di crescita futura.

Nello specifico abbiamo investito nell'implementazione dei nostri canali di comunicazione digitale, quali il sito internet Corporate di DiaSorin o le diverse applicazioni e piattaforme digitali (es. l'applicazione multimediale rivolta agli investitori disponibile su tablet o il sito internet interattivo "Tell me something about your business" in risposta alle più rilevanti domande sul Gruppo).

Abbiamo inoltre mantenuto costantemente rapporti con il mondo degli investitori istituzionali, attraverso centinaia di incontri e/o conference call grazie al supporto ed al lavoro del nostro team di Investor Relations.

Abbiamo, infine, avviato un percorso di Sostenibilità di Impresa di cui questo documento costituisce il primo esempio.



Diversità

La diversità è uno dei driver del successo di DiaSorin.

Siamo una multinazionale che negli ultimi 15 anni ha ampliato la propria presenza geografica su scala globale, incorporando altre aziende e persone provenienti da tutto il mondo. Questa rapida crescita internazionale ha trasformato l'azienda originaria in una realtà multiculturale e multilingue, grazie alla quale abbiamo potuto arricchire e migliorare il nostro approccio alle sfide del settore diagnostico.

Il valore generato e distribuito in questi anni è nato anche grazie alla diversità delle nostre persone, ai loro diversi punti di vista

e alla capacità di aumentare notevolmente le possibilità di trovare soluzioni.

I nostri sforzi sono incentrati a preservare il valore della nostra diversità, agevolando la comunicazione, non sempre facile, tra culture e gruppi diversi. A tale scopo abbiamo creato un programma di mobilità internazionale per aiutare i manager nel loro percorso di crescita, mostrando loro il modo di operare delle nostre filiali estere, facilitando gli incontri con colleghi provenienti da altri paesi e la sperimentazione delle sfide che usi, linguaggi e culture diversi possono rappresentare per un Gruppo che cerca anche un terreno comune.

CARTINA DELLE DIVERSITÀ

La cartina rappresenta la diversità dell'approccio culturale, linguistico e di gestione



ENERGIA, CAPACITÀ
DI DIRIGERE GLI ALTRI
E SPIRITO DI INIZIATIVA

AFFIDABILITÀ

INTEGRITÀ

INNOVAZIONE E CAPACITÀ
DI CAMBIAMENTO

QUALITÀ

ATTENZIONE AL CLIENTE

CAPACITÀ DI ISPIRARE
LE PERSONE

IDENTIFICAZIONE
CON L'AZIENDA

ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

ENERGIA, CAPACITÀ
DI DIRIGERE GLI ALTRI
E SPIRITO DI INIZIATIVA

AFFIDABILITÀ

INTEGRITÀ

INNOVAZIONE E CAPACITÀ
DI CAMBIAMENTO

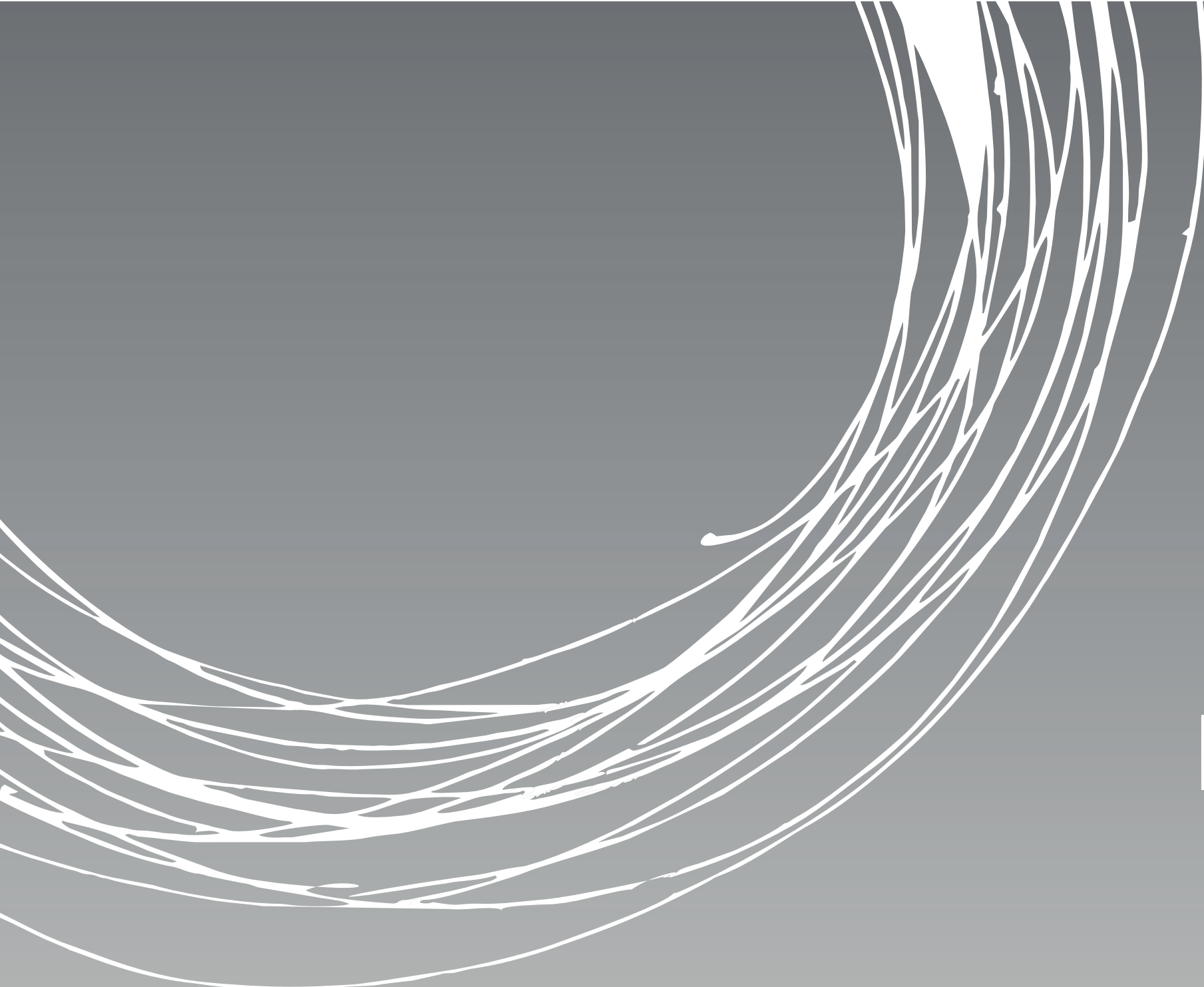
QUALITÀ

ATTENZIONE AL CLIENTE

CAPACITÀ DI ISPIRARE
LE PERSONE

IDENTIFICAZIONE

- AUSTRALIA
- BELGIO
- BRASILE
- CANADA
- GERMANIA
- CINA
- REPUBBLICA CECA
- SPAGNA
- FRANCIA
- REGNO UNITO
- ITALIA
- IRLANDA
- ISRAELE
- INDIA
- MESSICO
- PAESI BASSI
- NORVEGIA
- PORTOGALLO
- SVEZIA
- STATI UNITI
- SUD AFRICA
- SVIZZERA
- AUSTRIA
- AUSTRALIA
- BELGIO
- BRASILE
- CANADA
- GERMANIA
- CINA
- REPUBBLICA CECA
- SPAGNA
- FRANCIA
- REGNO UNITO
- ITALIA
- IRLANDA
- ISRAELE
- INDIA
- MESSICO
- PAESI BASSI
- NORVEGIA
- PORTOGALLO
- SVEZIA



La nostra Azienda

Corporate Governance

STRUTTURA

Percepriamo l'importanza di una buona struttura di Corporate Governance a tutti i livelli del Gruppo e diffondiamo questo concetto all'interno ed all'esterno dell'Azienda. Il nostro schema di Corporate Governance si basa su pilastri, modelli e sistemi di governance, come di seguito riportati:

Modello di amministrazione e controllo tradizionale

È un sistema organizzativo che comprende l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di cui all'art. 2380-bis c.c. e seguenti del Codice Civile. L'attività di revisione contabile è stata affidata a Deloitte & Touche fino all'approvazione del Bilancio d'esercizio alla data del 31 dicembre 2015.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale. A esso fanno capo le funzioni e la responsabilità degli indirizzi strategici e organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento del Gruppo DiaSorin. L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione, eletto dall'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 22 aprile 2013, riflette le best practice internazionali e il principio di equilibrio di genere, in quanto sussistono i seguenti elementi:

FUNZIONE	NOME
Presidente	Gustavo Denegri
Vice-Presidente	Michele Denegri
Amministratore Delegato	Carlo Rosa ⁽¹⁾
Membri	Giuseppe Alessandria ^{(2) (3)}
	Stefano Altara ⁽⁴⁾
	Enrico Mario Amo
	Antonio Boniolo
	Eva Desana
	Chen Menachem Even
	Ezio Garibaldi
	Maria Paola Landini ⁽²⁾
	Franco Moscetti ⁽²⁾
	Roberta Somati ⁽²⁾

(1) Direttore Generale

(2) Amministratore indipendente

(3) Lead Independent Director

(4) Il Consigliere Stefano Altara è stato nominato con delibera assembleare del 23 aprile 2014

• Il CdA è composto da 13 membri: 10 uomini e 3 donne (le donne rappresentano il 23% del totale).

• I ruoli di Presidente (Gustavo Denegri) e di Amministratore Delegato (Carlo Rosa) sono distinti.

• 2 amministratori (Carlo Rosa e Chen Even) sono Amministratori Esecutivi e al tempo stesso contribuiscono all'Azienda con specifiche competenze professionali quali dipendenti della Società.

• Vi sono 4 Amministratori indipendenti: Giuseppe Alessandria (Lead Independent Director), Franco Moscetti, Maria Paola Landini e Roberta Somati. I loro requisiti di indipendenza sono verificati in conformità a quanto previsto dalle norme di Borsa Italiana.

In ottemperanza alle leggi e norme applicabili per la delega dei poteri e il rispetto dei principi di trasparenza e indipendenza, per garantire un corretto processo decisionale e il contributo di specifica competenza professionale, all'interno dei membri del Consiglio di Amministrazione come illustrato in tabella:

Il Consiglio di Amministrazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, è assistito da 4 Comitati:

- **Comitato Controllo e Rischi:** ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee di indirizzo del sistema di controllo interno e nell'attività di verifica periodica in merito all'adeguatezza, all'efficacia e all'effettivo funzionamento dello stesso.

FUNZIONE	NOME
Presidente	Franco Moscetti
Componenti	Enrico Mario Amo
	Roberta Somati

- **Comitato per le Proposte di Nomina:** ha il compito di verificare che la procedura di presentazione delle liste per la nomina degli organi sociali, stabilita dallo Statuto, si svolga in modo corretto e trasparente.

FUNZIONE	NOME
Presidente	Franco Moscetti
Componenti	Giuseppe Alessandria
	Michele Denegri

- **Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate:** le operazioni con parti correlate sono approvate mediante il coinvolgimento di un Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione e composto esclusivamente da tre amministratori indipendenti, i quali, con riferimento a ciascuna operazione, non devono essere amministratori correlati.

FUNZIONE	NOME
Coordinatore	Franco Moscetti
	Giuseppe Alessandria
	Roberta Somati

- **Comitato per la Remunerazione:** ha il compito di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche. Al Comitato sono inoltre attribuiti compiti in relazione alla gestione di eventuali futuri piani di Stock Option.

FUNZIONE	NOME
Presidente	Giuseppe Alessandria
Componenti	Michele Denegri
	Roberta Somati

Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

DiaSorin ha adottato un Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, come predisposto dal quadro legislativo italiano ed europeo che ne descrive le finalità, struttura e principali disposizioni ed il cui scopo è ottenere un approccio integrato alla gestione e controllo dei rischi aziendali. Il modello organizzativo identifica i ruoli e le responsabilità. L'Amministratore Incaricato (nella figura dell'Amministratore Delegato), con l'assistenza del Comitato Controllo e Rischi, ha il compito di verificare l'efficace funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Il Modello di Organizzazione e di Gestione (D.L. 231/2001) adottato da DiaSorin

Ha il compito di garantire condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti. Il Modello ha lo scopo di fornire all'Azienda gli strumenti che possano garantire la conformità alle prescrizioni del D.L. 231/2001 esonerandola da reati commessi da propri dipendenti posti in posizione apicale. La metodologia usata tiene altresì conto delle linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria (in particolare le linee guida di Assobiomedica) e da Confindustria (modificata da ultimo nel luglio 2014).

Un Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare il funzionamento del Modello e prendere le misure necessarie in caso di violazione; questo Modello è stato descritto quale parte integrante dello schema di Corporate Governance e, nello specifico, del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi adottato dall'Azienda.

Codice Etico

Il gruppo DiaSorin ha redatto il proprio **Codice Etico** sulla base della *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite*, delle *Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization* - e delle *Linee Guida di Confindustria*. Il Codice Etico contiene l'insieme dei principi etici, accordi e linee guida approvati dai Sindacati in materia di correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, libertà di associazione, ripudio di ogni sorta di discriminazioni, di lavori forzati, e di lavoro minorile, così come di ogni forma di corruzione, della salvaguardia della dignità, della salute, della sicurezza negli ambiti operativi, del rispetto delle biodiversità naturali e della tutela ambientale. Il Codice Etico stabilisce inoltre le norme minime di comportamento che tutti gli stakeholder di DiaSorin sono tenuti a osservare. Gli esponenti aziendali possono comunicare eventuali violazioni e segnalazioni, mentre ruoli e responsabilità vengono assegnati tramite apposito procedimento.

Sistema di regolamento interno

Per garantire la coerenza di comportamento di tutte le entità appartenenti al Gruppo, sono state predisposte delle politiche interne, delle linee guida e delle procedure operative. È stato altresì implementato un sistema di repository per permettere la consultazione dei documenti e al momento sono in vigore controlli interni per monitorare i ruoli e le responsabilità.

FOCUS SUL NOSTRO CODICE ETICO

Il Codice Etico adottato dal Gruppo DiaSorin è parte integrante del sistema di controllo interno e definisce i principi di condotta ai quali le società appartenenti al Gruppo sono tenute ad aderire e che gli amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori devono osservare (le disposizioni in materia sono incluse mediante riferimento nei relativi contratti).

Che cos'è il Codice?

Il Codice costituisce il programma del Gruppo per garantire un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alle sue attività.

Chi sono i destinatari del Codice?

Il Codice è destinato a:

- Stakeholder del Gruppo, compresi organi esecutivi, amministratori e funzionari e tutti i dipendenti delle società del Gruppo.
- Membri degli organi di Vigilanza.
- Collaboratori esterni, consulenti e liberi professionisti che collaborano con le società del Gruppo.
- Terzi (fornitori o clienti) i cui rapporti con l'Azienda rivestono particolare importanza e richiedono l'osservanza del presente Codice Etico.

Dov'è reperibile il Codice?

Il Codice - conformemente alle norme e consuetudini locali - è consultabile sul sito internet www.diasorin.com. Ne viene altresì consegnata copia a ogni singolo dipendente al momento dell'assunzione, dopo averne illustrato i contenuti principali.

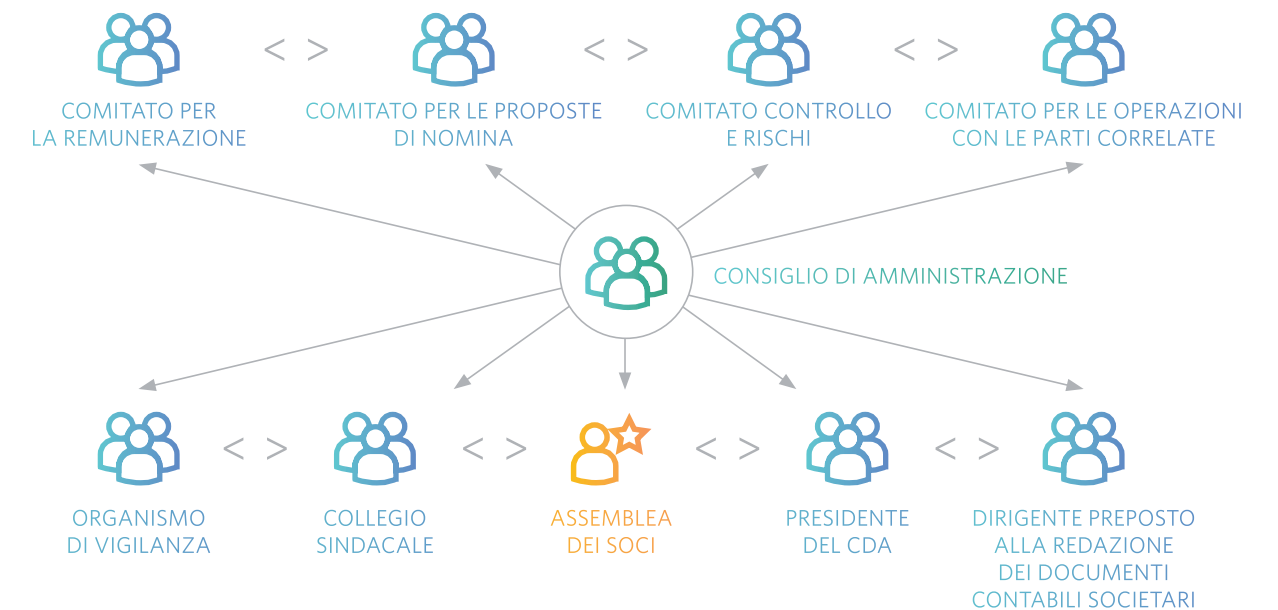
PRINCIPI GENERALI DEL CODICE ETICO

Il Gruppo DiaSorin pone tra i suoi obiettivi primari la creazione di valore sostenibile a lungo termine per tutti i suoi stakeholder, insieme all'osservanza dei **più elevati standard di condotta ed etica aziendale** in ogni Paese in cui la Società opera ed il rispetto per i diritti umani fondamentali come condizioni essenziali al raggiungimento di tali risultati.

I principi del Codice Etico comprendono il principio di trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni e il valore degli investimenti degli azionisti, ovvero tutte le norme strettamente legate alla natura di DiaSorin, in quanto società quotata. Ne fanno altresì parte la tutela dei beni aziendali, il valore delle risorse umane, la tutela dell'ambiente e la responsabilità nei confronti della comunità.

Trasparenza, completezza e riservatezza delle informazioni:

- DiaSorin reputa di cruciale importanza informare, in modo chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder circa la situazione patrimoniale e l'andamento economico dell'Azienda, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.
- Le evidenze finanziarie, contabili e amministrative e ogni altra comunicazione dell'impresa del Gruppo devono rispondere ai requisiti di completezza e accuratezza.
- I collaboratori DiaSorin e delle società appartenenti al Gruppo sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività.
- DiaSorin si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione.



Relazioni con gli azionisti e valorizzazione degli investimenti:

- Creare le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole.
- Promuovere la parità e la completezza di informazione.
- Adoperarsi affinché le performance economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore del Gruppo, al fine di remunerare adeguatamente il rischio che gli azionisti assumono con l'investimento dei propri capitali.

Valorizzazione delle risorse umane:

- DiaSorin promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona.
- DiaSorin promuove il principio delle pari opportunità e vieta ogni discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.
- Si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

Tutela delle risorse aziendali:

DiaSorin si impegna a conservare e proteggere il patrimonio fisico e ad assicurare la protezione del proprio patrimonio intellettuale istruendo i propri esponenti aziendali all'uso corretto dei beni, delle risorse e delle informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività.

Tutela dell'ambiente:

- DiaSorin pone il massimo impegno nella tutela dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento.
- Contribuisce alla sostenibilità ecologica.
- Si impegna allo sviluppo della ricerca scientifica.
- Nessun dipendente o collaboratore dell'Azienda deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.
- I principi secondo i quali l'Azienda opera sono non inquinare, ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse e sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Responsabilità verso la collettività:

DiaSorin gestisce le proprie attività di investimento nel rispetto delle comunità locali, al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e della propria legittimazione a operare.

Trasparenza e valore degli investimenti.

Creazione di Valore

SCENARIO MACROECONOMICO E ANDAMENTO DEI CAMBI

Nel 2014, la dinamica dell'economia globale e del commercio internazionale ha evidenziato una ripresa di due mercati importanti, USA e Regno Unito, a fronte di un indebolimento del Giappone e delle economie emergenti.

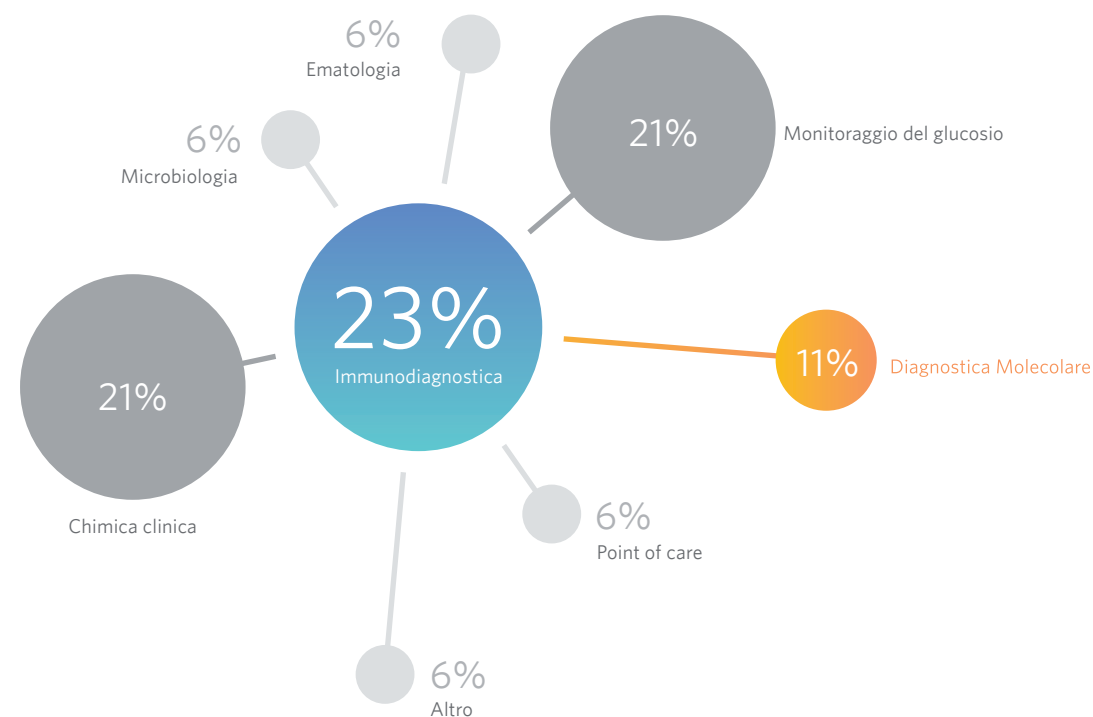
È tutt'ora presente il rischio di un ulteriore rallentamento, in parte dovuto a tensioni geopolitiche e al possibile aggravarsi di squilibri strutturali in alcune economie emergenti. Inoltre, lo sfasamento delle condizioni economiche di carattere ciclico in diversi Paesi ha comportato una graduale divaricazione delle politiche monetarie nei Paesi avanzati: abbiamo assistito a un'ulteriore espansione nell'area dell'Euro e a una graduale normalizzazione negli Stati Uniti.

Per quanto riguarda l'andamento dei mercati valutari, nel 2014 la quotazione media dell'Euro, la valuta di riferimento del Gruppo, è risultata in linea con il 2013 verso il Dollaro statunitense e ha avuto un apprezzamento nei confronti di quasi tutte le valute di interesse del Gruppo. Tale dinamica dei tassi di cambio ha determinato impatti significativi sull'andamento economico del Gruppo nel periodo in esame.

DESCRIZIONE DEL MERCATO

Il mercato della Diagnostica in Vitro (IVD) comprende diversi segmenti che rappresentano ciascuno una tecnologia specifica utilizzata per eseguire il processo diagnostico e rilevare elementi presenti nel sangue. All'interno del mercato di riferimento IVD, il cui valore stimato si aggira intorno ai 40 miliardi di Euro, operiamo in due segmenti: l'**Immunodiagnostica**, da sempre core business della Società, e la **Diagnostica Molecolare**, che rappresenta l'ultima sfida della Gruppo.

La nostra attenzione è oggi focalizzata principalmente sulla prima tecnologia, che rappresenta anche l'unico segmento nel quale abbiamo svolto la nostra attività operativa sin dall'inizio. DiaSorin è pertanto una delle poche società rimaste nel mercato IVD che opera quasi esclusivamente in un unico segmento, dato che consideriamo la Diagnostica Molecolare ancora in fase di start up. Questa peculiarità rende DiaSorin una società leader e altamente specializzata nel settore dell'immunodiagnostica. Inoltre, operando esclusivamente all'interno di una tecnologia, siamo in grado di contenere i costi e mantenere un'alta marginalità rispetto alle altre società del mercato IVD.



Rappresentazione del mercato della Diagnostica in Vitro nel quale DiaSorin è presente nei segmenti dell'Immunodiagnostica e della Diagnostica Molecolare. Anno di riferimento 2014. Fonte: elaborazione interna DiaSorin.

STRATEGIA

Il nostro obiettivo è portare la cura della salute attraverso la diagnosi in tutto il mondo. Operando all'interno di un mercato popolato da un ristretto numero di grandi competitor, abbiamo basato la nostra strategia sull'innovazione costante dei nostri prodotti e delle nostre tecnologie, offrendo soluzioni all'avanguardia agli operatori del settore sanitario per garantire loro risultati diagnostici sensibili e specifici.

La nostra strategia si basa sui seguenti fattori:

- L'uso di analizzatori LIAISON e LIAISON XL che permettono di eseguire test completamente automatizzati su tecnologia CLIA: questa rappresenta la tecnologia di ultima generazione comparsa sul mercato immunodiagnostico ed è in grado di offrire una soluzione completamente automatizzata, veloce e flessibile ad ospedali e laboratori con diversi volumi di test.
- La produzione e commercializzazione sia di "test diagnostici di specialità", rivolti a un mercato che non supera normalmente 40 milioni di Euro in tutto il mondo, sia di test "mainstream" ad alti volumi, rivolti a patologie comuni e che rispondono alle esigenze di ogni ospedale e laboratorio. I nostri test sono classificati in base alle diverse aree cliniche, per ognuna delle quali abbiamo elaborato una strategia dedicata, come riportato nello schema che segue:

AREA CLINICA	STRATEGIA DIASORIN
Malattie infettive (esclusi epatiti e retrovirus)	La combinazione di una macchina dalle alte prestazioni, LIAISON XL, e lo sviluppo di prodotti di specialità (es. il Parvovirus o il pannello del Morbillo, della Parotite, della Rosolia e della Varicella) per penetrare all'interno dei laboratori clinici dalle medie e grandi dimensioni e consolidare i ricavi dell'immunodiagnostica, attirando nuovi clienti con un'offerta sia di specialità che "mainstream".
Epatiti e retrovirus	Facendo leva sull'acquisizione del marchio Murex e sui relativi test per la diagnosi di epatiti e retrovirus su tecnologia ELISA, convertiti poi anche su tecnologia CLIA, selezioniamo mercati chiave nei quali vinciamo gare pubbliche e/o firmiamo importanti contratti grazie alla disponibilità di test di specialità offrendo, allo stesso tempo, test CLIA "mainstream" per l'epatite e retrovirus.
Oncologia ed endocrinologia	Grazie al LIAISON XL, ai prodotti di specialità e "mainstream" e, in particolare nel mercato USA, alla reputazione guadagnata nei test della Vitamina D nell'area clinica dell'endocrinologia, la nostra offerta risulta vincente anche nel settore dell'ipertensione, dell'oncologia e dell'endocrinologia.
Vitamina D (parte dell'area clinica dell'endocrinologia)	Mantenimento della leadership nel mercato USA ed espansione in nuovi mercati, grazie al LIAISON XL e all'offerta dei prodotti di specialità.
Test per le infezioni del tratto gastro-intestinale	Grazie al LIAISON XL e al nostro menù di immunodiagnostica, siamo la prima Azienda in grado di offrire una soluzione completamente automatizzata per il pannello delle infezioni del tratto gastro-intestinale.
Test Acidi Nucleici (Diagnostica Molecolare)	Particolare focus sui test di diagnostica molecolare per l'oncoematologia, eseguiti sugli analizzatori LIAISON IXT e LIAISON IAM. A oggi i test per le leucemie vengono eseguiti manualmente: con la nostra soluzione automatizzata possiamo fornire i risultati in 30 minuti e permettere ai medici di prescrivere la terapia più adatta in grado di salvare la vita del paziente.

CREAZIONE DI VALORE

Il 2014 ha segnato una crescita dei ricavi rispetto a quanto registrato nel 2013, nonostante la tensione economica e il continuo declino delle vendite di Vitamina D, come conseguenza dell'ingresso sul mercato di prodotti concorrenti che hanno esercitato una pressione al ribasso dei prezzi a partire dal 2011.

Il **valore economico distribuito** ha registrato una crescita pari al 2,8% durante il periodo in esame. Nel 2014 i costi operativi sono aumentati del 4,5% rispetto al 2012. La remunerazione e i benefici del personale, composti da salari e dai contributi di legge oltre che dai benefit a supporto dei dipendenti (pensioni, assicurazioni, auto aziendali, alloggio, prestiti senza interessi, sovvenzioni per l'istruzione, indennità di licenziamento, ecc.) hanno registrato un aumento nel periodo analizzato pari all'11,1%, portandone l'ammontare da 101 milioni di Euro nel 2012 a 110 nel 2014. Le società del Gruppo infatti forniscono diversi benefit ai propri dipendenti, inclusi contributi a fondi o istituti assicurativi privati e piani a contribuzione definita. La modalità secondo cui i benefici sono garantiti varia secondo le condizioni legali, fiscali ed economiche del Paese in cui le società del Gruppo operano. Per ulteriori dettagli si rimanda alla sezione "Persone".

L'incidenza della remunerazione e dei benefici riconosciuti al personale sul valore economico totale distribuito negli anni è passata da 23% nel 2012 a 25% nel 2014. Nel periodo in esame si è altresì registrato un calo dei pagamenti ai finanziatori ed ai prestatori di capitale (dividendi e pagamenti di interessi ai finanziatori) e una riduzione nel pagamento ai diversi governi nei quali il Gruppo opera per effetto di una minore imposizione fiscale.

Nel 2014, gli **investimenti nelle comunità locali** presso le quali opera il Gruppo sotto forma di sponsorizzazioni, raccolta fondi, partnership o attività di volontariato, sono rimasti costanti rispetto al 2012. Per ulteriori informazioni sull'impegno del Gruppo all'interno di tali comunità si rimanda al capitolo "Persone". Il valore economico ottenuto dall'Azienda nel 2014 ha riportato un incremento rispetto al 2012 e al 2013, a seguito di un più consistente aumento dei ricavi rispetto al valore economico distribuito agli stakeholder.



VALORE ECONOMICO OTTENUTO (€ MLN)	2012	2013	2014
Valore economico generato direttamente			
Ricavi	433,8	434,9	443,8
Valore economico distribuito	(358,7)	(351,4)	(364,5)
Costi operativi	(191,5)	(192,7)	(201,6)
Costi per il personale e relativi benefit	(100,8)	(105,6)	(110,5)
Pagamenti ai finanziatori e prestatori di capitale	(10,9)	(7,0)	(4,4)
Pagamenti a governi per imposizione fiscale	(55,4)	(46,0)	(47,9)
Investimenti nelle comunità	(0,1)	(0,1)	(0,1)
Valore economico ottenuto	75,1	83,5	79,3

ASSISTENZA FINANZIARIA

L'assistenza finanziaria che il Gruppo DiaSorin ha ricevuto dai governi riguarda principalmente gli investimenti di avviamento per il business di Diagnostica Molecolare in Irlanda. Il governo irlandese ha sostenuto la nostra attività di ricerca e produzione tramite finanziamenti concessi dall'Irish Investment and Development Agency (IDA), conclusi alla fine 2013.

ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAI GOVERNI (€ MLN)	2012	2013	2014
A agevolazioni fiscali e detrazioni	0,5	0,4	0,5
Sovvenzioni Ricerca e Sviluppo	0,6	0,5	0,0
Incentivi fiscali	0,0	0,0	0,0
Totale	1,2	0,9	0,5

PERFORMANCE FINANZIARIA

Nel 2014, il Gruppo ha conseguito ricavi pari a Euro 444 milioni, in crescita a tassi costanti del 2,8% rispetto al 2013. Il principale driver di crescita è rappresentato dalle vendite dei **test CLIA** (ex Vitamina D) sugli analizzatori **LIAISON** e **LIAISON XL**, particolarmente apprezzati dai nostri clienti. I ricavi generati dalle vendite di prodotti CLIA mostrano una crescita costante, diventando la tecnologia più importante della nostra scuderia. Anche le installazioni di analizzatori CLIA registrano una crescita costante, come dimostra la performance positiva delle vendite. Alla fine del 2014, il numero di installazioni ha raggiunto le 5,872 unità, in aumento di 600 unità rispetto al 2013.

CONTO ECONOMICO (€ MLN)	2013	2014
Ricavi netti	434,8	443,8
Margine lordo	299,7	298,7
EBITDA	163,1	160,3
Risultato Operativo (EBIT)	134,7	129,9
Risultato del periodo	83,1	84,1

RISULTATI PATRIMONIALI (€ MLN)	31/12/2013	31/12/2014
Capitale immobilizzato	208,9	214,7
Capitale investito netto	316,2	317,2
Posizione finanziaria netta	98,0	166,3
Patrimonio netto	414,1	483,6

RISULTATI FINANZIARI (€ MLN)	2013	2014
Flusso monetario netto del periodo	0,5	39,7
Free cash flow	79,5	91,3
Investimenti	32,1	30,7
Dipendenti (n.)	1.606	1.620

FATTURATO PER TECNOLOGIA (% DEI RICAVI)	2013	2014
Test CLIA	68,3%	70,6%
Test ELISA	15,4%	14,3%
Strumentazione	12,5%	12,0%
Test RIA	3,1%	2,4%
Diagnostica molecolare	0,7%	0,7%
Totale	100,0%	100,0%

**Generiamo
sempre
più valore.**



ANALISI DEL FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA

La **presenza globale** è un fattore chiave sia per noi che per i nostri stakeholder, in quanto indica:

- La nostra capacità di **portare la salute**, grazie alle nostre soluzioni diagnostiche, nella maggior parte dei paesi del mondo.
- La nostra **stabilità e sostenibilità** nel lungo periodo, in quanto operiamo in diversi mercati e con diverse valute.

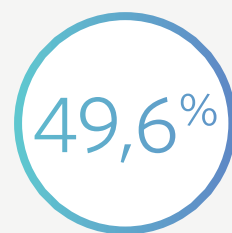
Per quanto riguarda l'esposizione sui mercati, vantiamo una posizione solida in Europa, con il 49,6% di vendite, e negli USA con il 23,4% di vendite, entrambi mercati stabili. In Europa, una fetta considerevole di mercato è rappresentata dalla Francia, dalla Germania, dal Regno Unito e dai paesi Scandinavi. Il mercato italiano rappresenta invece il 15% circa delle vendite del Gruppo.

Gli USA rappresentano un mercato molto importante, considerando la dimensione del mercato diagnostico e l'attenzione a questo rivolta dal governo e dall'intera popolazione americana. Nei paesi emergenti, quali la Cina, attraverso diverse collaborazioni con il governo locale e alcuni leader della diagnostica locali e internazionali, stiamo contribuendo alla creazione di un nuovo sistema sanitario che sta prendendo vita in quelle regioni, con un grado di capillarità importantissimo per raggiungere un numero sempre più elevato di persone anche nelle aree più remote.

Per quanto riguarda l'esposizione valutaria del Gruppo, controlliamo il rischio di volatilità utilizzando principalmente due valute stabili nelle nostre operazioni commerciali: l'Euro, valuta di riferimento del Gruppo, e il Dollaro americano, la valuta estera maggiormente utilizzata dal Gruppo.



NORD AMERICA



EUROPA E AFRICA



CENTRO E SUD AMERICA



ASIA E OCEANIA

Rapporti con il mondo finanziario

BASE AZIONARIA

DiaSorin ha una base azionaria di respiro nazionale e internazionale composta principalmente da investitori con orizzonte temporale di investimento di lungo periodo. Tra questi

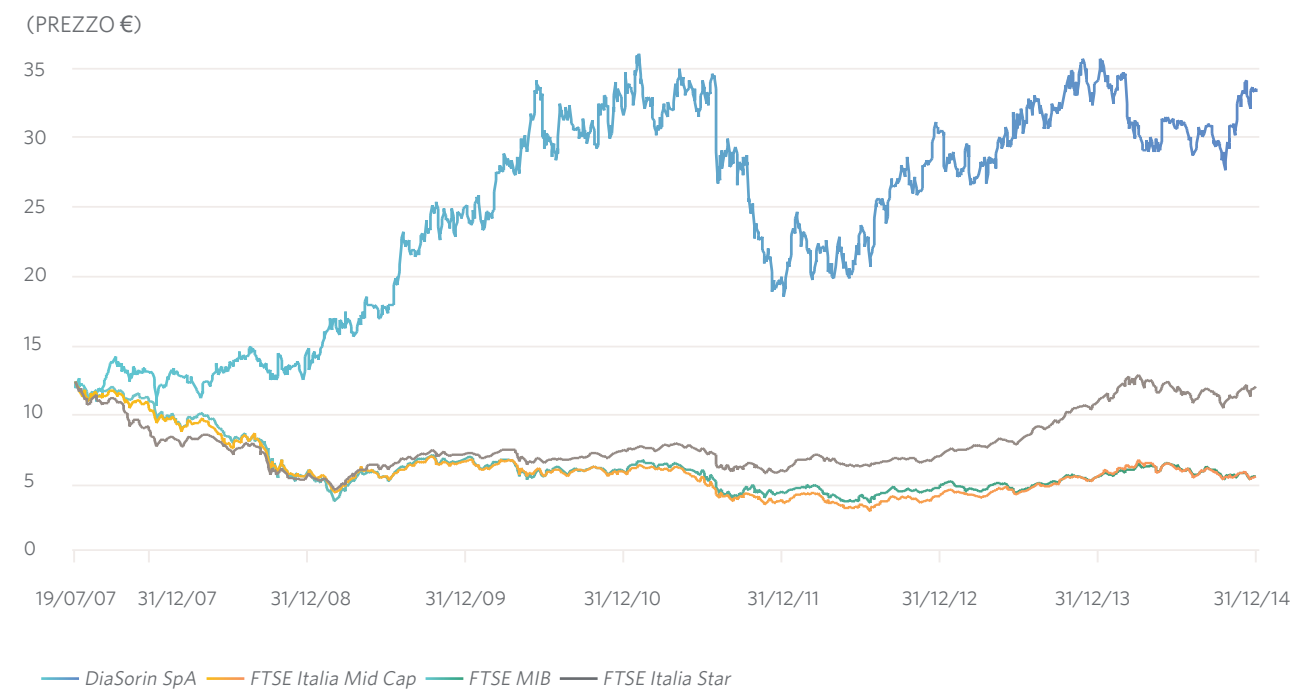
merita menzionare Finde SS, che detiene il 43,957% e che fa capo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre alle quote dell'8,540% e del 4,466% detenute rispettivamente dall'Amministratore Delegato e dal Senior Corporate VP Commercial Operations.



Situazione al 31 dicembre 2014

Nel 2014 l'indice borsistico di riferimento è rappresentato dal FTSE Italia Mid Cap all'interno del quale DiaSorin è stata inclusa a partire dal dicembre 2013, dopo essere uscita dal paniere dell'indice FTSE MIB che misura la performance di 40 società italiane in base al loro market cap. DiaSorin ha fatto il suo debutto in Borsa nel segmento STAR nel 2007.

Dalla sua quotazione, DiaSorin è entrata a far parte di 3 diversi indici. Il grafico che segue offre un raffronto tra l'andamento del titolo e i 3 indici di riferimento.



Comparazione dell'andamento del titolo DiaSorin nel periodo 19/07/2007 - 31/12/2014 con i principali indici di riferimento, ribassati al prezzo di DiaSorin

La comunicazione finanziaria e relazioni con gli investitori

COMUNICAZIONI FINANZIARIE

Per garantire un'informazione **completa e aggiornata** sugli obiettivi e sull'andamento dei fatti societari del Gruppo, abbiamo proseguito la nostra attività di relazione e comunicazione con **gli azionisti, gli investitori istituzionali, gli analisti finanziari e la stampa** economica italiana e internazionale.

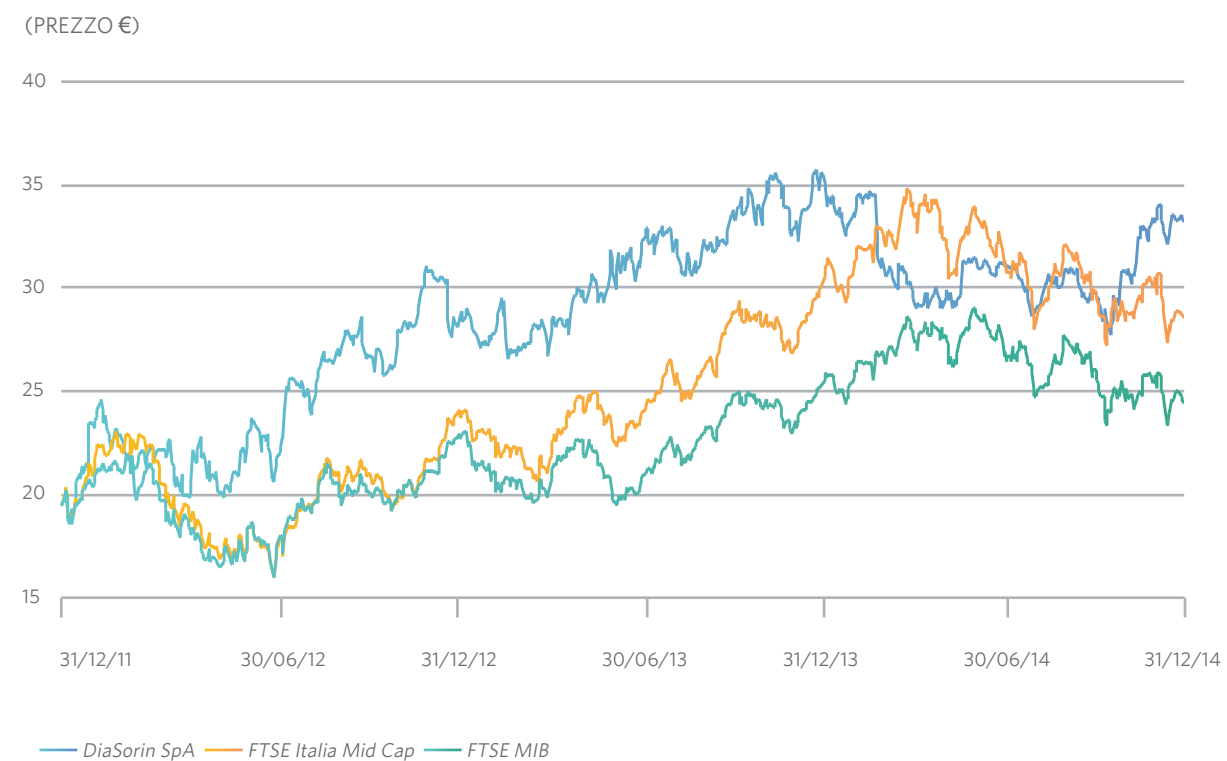
Il sostegno e la fiducia del nostro azionariato sono stati da sempre, e continuano a esserlo, elementi fondamentali del nostro successo.

La comunicazione finanziaria costituisce uno strumento d'interazione fondamentale per garantire un **dialogo** costante con i nostri stakeholder, basato sulla comprensione dei fenomeni aziendali, sulla trasparenza nelle scelte gestionali e sull'accessibilità all'informativa societaria.

A tal fine, il team di Investor Relations mantiene contatti costanti con gli azionisti, gli investitori e gli analisti finanziari tramite:

- Rapporto continuativo con gli analisti e gli investitori, implementando spontaneamente momenti di comunicazione e di incontro, offrendo opportunità di approfondimento sull'andamento gestionale e sulle scelte strategiche del Gruppo.
- Partecipazione a conferenze finanziarie di settore.
- Organizzazione di roadshow presso tutte le principali piazze finanziarie.

A ottobre 2014, ci è stato assegnato il premio per la qualità delle informazioni comunicate on line ai nostri stakeholder (Annual Web Ranking Award assegnato da Lundquist).



Comparazione dell'andamento del titolo DiaSorin nel periodo 1/1/2012 - 31/12/2014 con i principali indici di riferimento, ribassati al prezzo di DiaSorin

COMUNICAZIONE AI MEDIA

Per migliorare la comunicazione con i giornalisti sui quotidiani, all'interno delle riviste scientifiche specializzate e con gli operatori della comunicazione in genere, abbiamo creato all'interno del nostro sito web una sezione rivolta al mondo media con tool specifici per i giornalisti. Abbiamo preparato un "Media Kit" per illustrare la natura del nostro business, delle nostre storie e del mercato di riferimento con un linguaggio semplice e di chiara comprensione per tutto il mondo dei media.

Tra gli strumenti che l'Azienda utilizza per raggiungere tutti gli stakeholder, troviamo:



SITI INTERNET
Corporate
CSR
Interattivo
Bilancio online



APPLICAZIONE
IR & Media per tablet



TWITTER



YOUTUBE

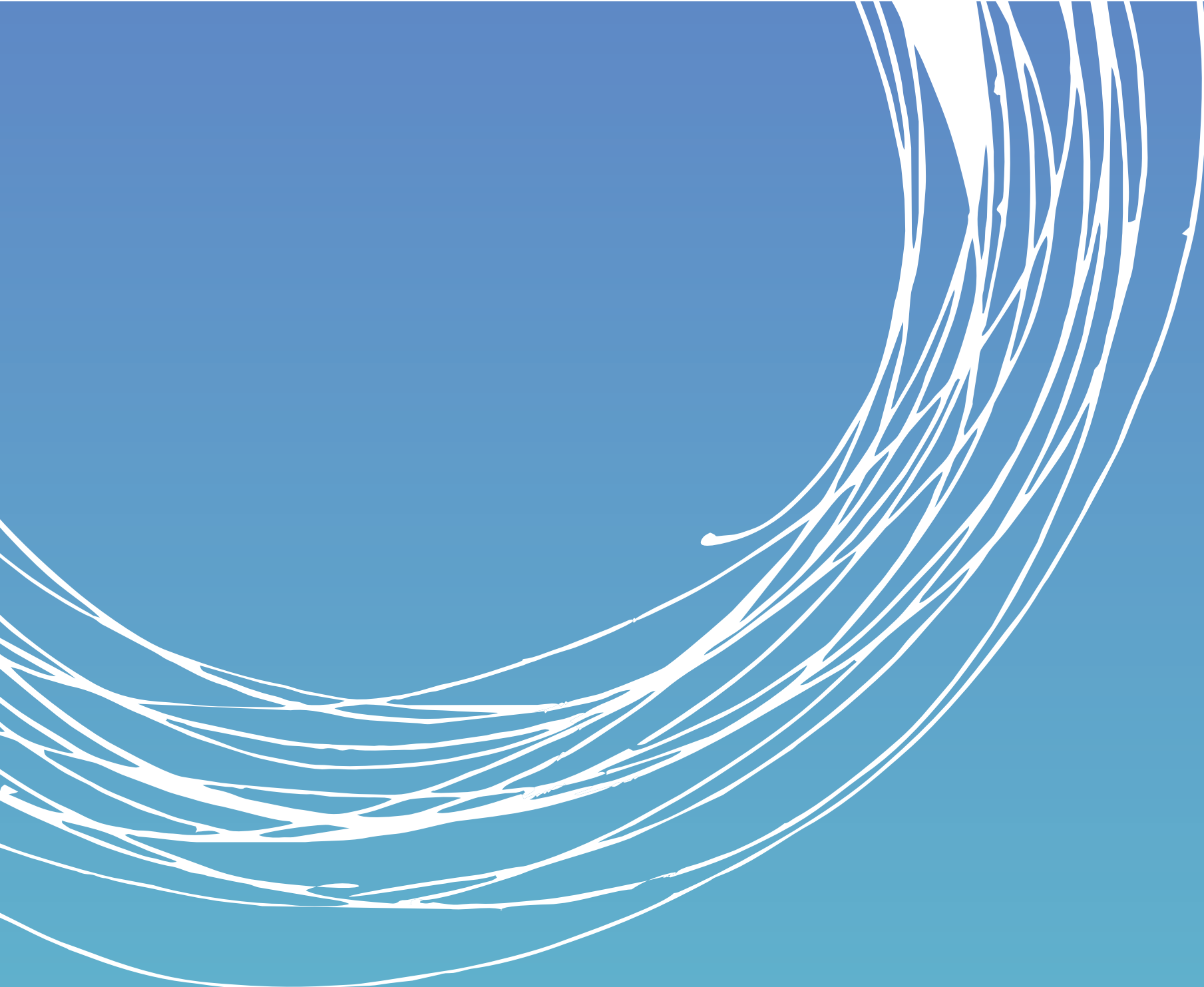


LINKEDIN



WIKIPEDIA





Innovazione

Ricerca e Sviluppo

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'area di Ricerca e Sviluppo (R&S) rappresenta da sempre un pilastro per la nostra strategia e solidità: infatti, la nostra capacità di innovazione nello sviluppo dei prodotti è stata uno dei fattori di successo che ci ha consentito di essere riconosciuti quali leader del mondo diagnostico. Per questo motivo la struttura organizzativa di R&S è di fondamentale importanza per la nostra politica di crescita e di espansione geografica, poiché i nuovi test introdotti sul mercato ogni anno ci consentono di espandere la nostra offerta commerciale e la nostra capillarità a livello mondiale presso i laboratori diagnostici di ogni dimensione.

Il nostro team di ricerca e sviluppo è composto da 2 enti: quello di **Corporate R&D** e quello di **Product Development**. Il primo progetta e coordina il processo di sviluppo del prodotto a partire dalla sua idea fino ad arrivare alla realizzazione finale del test. Per fare ciò segue da vicino ogni aspetto del progetto, interagendo con diversi gruppi dell'ente Product Development, per garantire e monitorare in tutti i siti DiaSorin il corretto sviluppo e la giusta qualità del prodotto.

L'ente di Product Development è invece strutturato come parte della divisione Operations nei diversi siti produttivi e ha il compito di facilitare il trasferimento dei prodotti appena realizzati dai laboratori alla Produzione.

ENTE CORPORATE R&D

La Divisione Corporate R&D è divisa in due gruppi, **System Development & Integration (SD&I)** ed il **Centro di Ricerca DiaSorin (CRD)**. SD&I, con sede a Saluggia, ha la funzione di garantire che l'interfaccia tra i test diagnostici e gli strumenti sui quali vengono eseguiti funzioni correttamente. Ciò avviene attraverso una stretta collaborazione tra il nostro team e il fornitore dei nostri strumenti, una società tedesca quotata in Borsa, con la quale abbiamo sviluppato e convalidato il software della macchina, per garantire non solo i più elevati standard qualitativi dei nostri test ma anche l'utilizzo esclusivo dei nostri reagenti sulla stessa. Una volta che lo strumento viene lanciato sul mercato, come nel caso più recente dell'analizzatore LIAISON XL, SD&I è responsabile sia di eseguire ulteriori miglioramenti dell'hardware e del software, in base agli input forniti dai clienti, che di innovare tutto l'aspetto relativo alla connettività della strumentazione. Il Gruppo è responsabile anche degli accessori delle macchine, come i contenitori di plastica e i puntali monouso, necessari all'esecuzione del test diagnostico sullo strumento. I nostri sistemi CLIA, LIAISON e LIAISON XL sono stati sviluppati e prodotti in collaborazione con Stratec e, una volta che installiamo in un laboratorio un analizzatore destinato esclusivamente ai nostri test, possiamo far leva sulla base installata e vendere nuovi test aggiuntivi, sviluppati dal nostro team R&S. SD&I è inoltre responsabile della gestione Hardware, Software e dei materiali di ricambio dei nostri strumenti di diagnostica molecolare.

Il **Centro di Ricerca DiaSorin** ha sede a Gerenzano, alle porte di Milano. È il più importante sito del Gruppo dedicato all'innovazione e la sua funzione principale è seguire la fase iniziale di ricerca e sviluppo. Considerando che al momento

stiamo sviluppando prodotti destinati alle due aree principali del mercato della Diagnostica in Vitro (IVD), il CRD è diviso in due gruppi distinti, ognuno dei quali dedica la propria attenzione a un segmento specifico: **Immunodiagnostica e Diagnostica Molecolare**. Il team del settore **immunodiagnostico** si occupa di creare nuove materie prime per i test che saranno successivamente lanciati sul mercato e dell'ulteriore sviluppo delle tecnologie necessarie alla produzione del saggio diagnostico, utilizzate nelle aree di chimica e biologia. In breve, il team genera i reagenti chiave, come gli anticorpi monoclonali, peptidi e proteine ricombinanti e i processi chimici per produrre, purificare e, se necessario, modificare questi reagenti. In alcuni casi, il team di immunodiagnostica del CRD sviluppa dei prototipi di saggio per poi trasferirli al gruppo di Product Development a Saluggia e a Stillwater per ulteriori sviluppi.

Il **team di Diagnostica Molecolare** del CRD si occupa dell'innovazione della tecnologia Q-LAMP, il cui scopo è amplificare e rilevare parti di DNA o RNA dai campioni del paziente utilizzando il LIAISON IAM che esegue il test a una temperatura costante di 65 gradi, dopo che l'analizzatore LIAISON IXT ha eseguito la fase di estrazione degli acidi nucleici. In questo segmento, il team R&S segue lo sviluppo del saggio fino al completamento della fase di Fattibilità, per poi trasferirlo alla sede di DiaSorin Ireland, dove si trova il sito produttivo di Diagnostica Molecolare, per i successivi step di sviluppo del test.

L'**unità degli Affari Clinici** è anch'essa parte del Corporate R&D e si occupa di progettare e controllare gli studi clinici sia dei prodotti di prossimo lancio che di quelli già disponibili, e di fornire le linee guida cliniche volte allo sviluppo del prodotto, nonché le prove cliniche a sostegno dell'approvazione del prodotto stesso.

Oltre a questi tre gruppi, Corporate R&D ha una struttura organizzativa composta dal Senior Corporate Vice President (VP) R&D/ Chief Medical Officer, dal Chief Technology Officer e dal Corporate VP R&D oltre a 2 Project Manager (rispettivamente per l'Immunodiagnostica e la Diagnostica Molecolare) e uno specialista di Intellectual Property.

Il Comitato per la Scienza e Tecnologia (CST), costituito dai Corporate VP R&D, dagli alti dirigenti del marketing e dall'Amministratore Delegato, si riunisce 3-4 volte l'anno per prendere decisioni in materia di strategia R&S e analizzare i nuovi progetti che dovrebbero rientrare nel Project Development Master Plan (PDMP) dell'Azienda.

ENTE PRODUCT DEVELOPMENT

Il Product Development, inteso come sviluppo del test diagnostico, è un ente strutturato all'interno dell'unità Operations nelle diverse aree operative. Abbiamo **6 siti produttivi** in tutto il mondo, ognuno dei quali è specializzato nella produzione di test specifici di una o più aree cliniche, utilizzando una determinata tecnologia. I due gruppi principali hanno sede in Italia, a Saluggia, la cui principale area clinica di competenza è rappresentata dalle Malattie Infettive e dalle famiglie di prodotti della tecnologia CLIA, e in Minnesota (USA), a Stillwater, la cui area di competenza è rappresentata



dal Metabolismo Osseo, Ormonologia, Oncologia e dalle altre famiglie di prodotti CLIA. Un terzo gruppo ha sede in Germania, a Dietzenbach, e cura la produzione dei prodotti CLIA dello stabilimento tedesco mentre un altro gruppo nel Regno Unito, a Dartford, e in Sud Africa, a Kyalami, segue la produzione di prodotti ELISA dei propri stabilimenti. In ultimo, lo sviluppo di tutti i prodotti di Diagnostica Molecolare ha luogo nel Centro Ricerche di Gerenzano, mentre la loro produzione industriale avviene in Irlanda, a Dublino, dove è stato costruito un sito produttivo dedicato esclusivamente a questo nuovo segmento.

Il processo di **Sviluppo prodotto** è caratterizzato da quattro fasi principali: **Fattibilità, Ottimizzazione, Validazione e Trasferimento**. All'inizio del processo vi è una fase di pre-fattibilità, durante la quale vengono chiariti tutti gli eventuali dubbi relativi allo sviluppo del nuovo prodotto. Successivamente ci si muove al cosiddetto "Time Zero", un meeting nel quale vengono stabiliti gli obiettivi finali che il test dovrà perseguire, oltre alle caratteristiche che questo dovrà avere. La fase di pre-fattibilità viene eseguita normalmente nel CRD di Gerenzano. Al termine di ogni fase, si tiene una riunione di revisione del progetto in cui il management analizza i risultati e decide se fare proseguire il processo di sviluppo alla fase successiva.

Il Corporate Marketing redige un documento che indica l'obiettivo del progetto (**Design Goal**), sulla base degli input forniti dal team R&S, e raccoglie le aspettative del mercato e le caratteristiche tecniche che dovrà avere il prodotto. La definizione di fattibilità teorica di un prodotto comprende una serie di studi quali: proprietà intellettuali, considerazioni normative, analisi dei prodotti della concorrenza, licenze o acquisizioni di tecnologia da terzi e altri aspetti che potrebbero avere effetti sulla timeline, sui costi e sulle probabilità di successo nella fase di sviluppo.

La fase di **Fattibilità** ha lo scopo di sviluppare e testare i reagenti chiave per garantire, con un alto livello di certezza, che il prodotto finale soddisfi i design goal richiesti. Vengono effettuati vari test per la scelta delle materie prime più appropriate, e vengono testati diversi prototipi di saggi su un panel di pazienti per verificare il grado di performance del prodotto e continuarne la fase di sviluppo.

La fase di **Ottimizzazione** stabilisce l'esatta quantità e qualità dei componenti e analizza il processo produttivo di tutti i componenti e del prodotto finale. Il risultato di questa fase è il protocollo che produce i lotti di validazione del kit diagnostico.

Nella fase di **Validazione** si assiste alla produzione dei diversi lotti di validazione, utilizzando materie prime di cruciale importanza. I lotti di validazione giocano un ruolo primario sia in termini di performance analitica che in termini di studi clinici. Il risultato della fase di Validazione dimostra le performance analitiche e cliniche in relazione agli obiettivi progettuali; attraverso questo step si giunge alla convalida del prodotto.

La fase di **Trasferimento** riguarda il passaggio finale del prodotto all'unità di Produzione e Controllo Qualità, con tutta la documentazione necessaria, dove è pronto per essere sottoposto alle autorità di competenza, quando richiesto, o passare direttamente alla fase successiva di lancio sul mercato.

LA PIPELINE R&S 2011-2015

DiaSorin opera nel segmento dell'immunodiagnostica ed offre il più ampio menu di **test (112)** disponibili su tecnologia CLIA, in diverse aree cliniche. La forza del Gruppo risiede nella capacità di rispondere alle esigenze dei clienti, sia per quanto riguarda i test "mainstream" disponibili anche presso i nostri competitor, che per i test di specialità, presenti esclusivamente nel nostro menù. I **test di specialità** trattano patologie che, sebbene possano essere gravi e in crescente espansione, non raggiungono valori di mercato tali da suscitare l'interesse delle grandi aziende che operano nel settore. Nel nostro progetto di sviluppo del prodotto abbiamo scelto di concentrare le nostre energie su uno specifico segmento del mercato IVD, l'**immunodiagnostica**, dopo averne analizzato i bisogni clinici e il mercato potenziale.

Nel 2014 abbiamo incentrato i nostri sforzi per lo sviluppo di test diagnostici nelle seguenti aree cliniche:

- **Pannello Epatiti/HIV**. Questi test vengono utilizzati principalmente nelle banche sangue e come prodotti diagnostici presso laboratori e ospedali.
- **Test Metabolismo Osseo e Minerale**, utilizzati nell'ambito delle malattie renali croniche dove possiamo aumentare le vendite dei nostri prodotti, facendo leva sulla nostra leadership nei test di Vitamina D.
- **Analisi fecale**, le malattie infettive e altre patologie gastro-intestinali rivestono un ruolo chiave nella nostra strategia, in quanto rappresentiamo la prima Azienda ad offrire una soluzione completamente automatizzata per questa tipologia di indagine diagnostica. Prima d'ora il campione di feci veniva analizzato in via prevalentemente manuale, aumentando la probabilità di errore umano e obbligando gli ospedali a disporre di personale e laboratori altamente specializzati. Da oggi l'analisi fecale può essere eseguita sul LIAISON XL, riducendo di conseguenza l'insieme di problematiche che i laboratori erano tenuti ad affrontare.
- **Malattie infettive di specialità**, per espandere il nostro portafoglio di test CLIA, a oggi il più ampio della sua categoria.
- **Ipertensione**.

Nel campo della **Diagnostica Molecolare** sviluppiamo saggi destinati a due aree cliniche specifiche: le malattie infettive, a completamento dell'offerta di prodotti immunodiagnostici, settore in cui siamo leader indiscussi, e l'oncoematologia.

Nell'ambito delle **malattie infettive**, siamo in grado di fornire una soluzione che consente ai nostri clienti di utilizzare entrambe le tecnologie di immunodiagnostica e diagnostica molecolare, come nel caso sia necessaria una conferma del test immunodiagnostico utilizzando la tecnologia di diagnostica molecolare, contenendo i costi e garantendo la velocità dei risultati. Per quanto riguarda l'**onco-ematologia**, che ad oggi rappresenta uno dei nostri principali focus, desideriamo sviluppare test per la diagnosi delle leucemie su tecnologia Q-LAMP che, grazie ai tempi ridotti di rilevazione, presenta vantaggi indiscutibili.

COSTI DI R&S

Negli anni i costi di R&S hanno seguito un andamento stabile, con un'incidenza di circa il 5,5% sul fatturato. Ciò che investiamo attraverso il nostro team R&S ci permette di lanciare sul mercato **dai 6 agli 8 test ogni anno**. La nostra Azienda lancia il più alto numero di test annuali, mantenendo i più elevati standard qualitativi su ogni singolo prodotto. La percentuale di prodotti commercializzati richiede un enorme impegno da parte del marketing e delle vendite, affinché tutti i test, a cominciare da quelli sviluppati in passato fino agli ultimi nati, possano raggiungere tutto il nostro portafoglio clienti. Una volta lanciato sul mercato, il test deve essere registrato nei vari Paesi di destinazione, dove le autorità locali hanno il compito di approvare la qualità del prodotto, sulla base delle normative vigenti.

(€ MLN)	2013	2014
Spese di ricerca e sviluppo non capitalizzate	22,0	22,6
Quota di ammortamento dell'esercizio delle spese capitalizzate	1,9	2,4
Totale oneri dell'esercizio a conto economico per spese di ricerca e sviluppo	23,9	25,0
Spese di sviluppo capitalizzate nell'esercizio	2,6	1,4
Totale oneri sostenuti nell'esercizio per spese di ricerca e sviluppo	24,6	24,0

INNOVAZIONE COME VALORE CHIAVE

Ci impegniamo a creare prodotti sempre più innovativi per facilitare il lavoro degli ospedali e dei laboratori e contribuire a migliorare lo stato di salute della popolazione con prodotti all'avanguardia e di alta qualità. Tra i prodotti lanciati nel periodo in osservazione, alcuni rientrano nella categoria dei test di specialità, rappresentando soluzioni innovative sul mercato.

ALDOSTERONE

Negli USA 78 milioni di persone soffrono di ipertensione, una condizione clinica che colpisce le funzioni del cuore, e che nel peggiore dei casi può condurre alla morte. Tra le persone affette da questa patologia, 58 milioni vengono curati con trattamenti tradizionali, come una dieta povera di sodio e betabloccanti, ma per la maggior parte dei pazienti il trattamento risulta essere

inefficace, considerando che è necessaria una corretta diagnosi dell'ipertensione per poter scegliere il trattamento migliore. Ecco spiegato il motivo per cui il pannello dell'ipertensione, sviluppato per la diagnosi dell'aldosteronismo primario e composto dall'Aldosterone e dalla Renina, è di cruciale importanza nella scelta del trattamento da eseguire. Siamo la prima e unica Azienda ad offrire il pannello dell'ipertensione su tecnologia CLIA, per fornire risultati veloci e precisi ai nostri clienti e, in ultimo, ai pazienti.

VITAMINA D 1,25 DEIDROSSI

Il team R&S di DiaSorin ha sviluppato e lanciato il primo e unico saggio chemiluminescente completamente automatizzato per la Vitamina D 1,25 deidrossi sulla base di un principio innovativo che prevede l'utilizzo di una nuova versione ricombinante del recettore intracellulare di Vitamina D. Secondo recenti studi medici la carenza di Vitamina D 1,25 è il parametro più accurato per il dosaggio di Vitamina D.

INNOVAZIONE TECNOLOGICA: LIAISON

Utilizziamo molecole che emettono luce (chemiluminescenti) per ottenere un segnale dalle prestazioni più elevate nei test eseguiti sugli analizzatori LIAISON e LIAISON XL. Il nostro team nel Centro Ricerche DiaSorin collabora con università e aziende per migliorare le prestazioni della tecnologia CLIA, abbassare il limite di rilevazione delle indagini diagnostiche e diagnosticare le patologie anche quando ritenute complesse. L'elevata prestazione della tecnologia CLIA, unita alla velocità e all'analisi totalmente automatizzata del LIAISON e LIAISON XL, si traduce in una maggiore qualità dei nostri prodotti e capacità di aiutare il paziente.

INNOVAZIONE TECNOLOGICA: SVILUPPO Q-LAMP

Nel campo della **Diagnostica Molecolare** DiaSorin ha ottenuto nel 2008 la licenza per la tecnologia LAMP (Loop-mediated Isothermal Amplification) dall'Azienda giapponese Eiken Chemical. Da allora il Gruppo Molecolare del Centro Ricerche DiaSorin ha contribuito all'evoluzione di questa tecnologia, rendendola più accurata e raffinata. A differenza della tecnologia LAMP, che è di natura qualitativa e in grado di amplificare un campione per volta, Q-LAMP è di natura quantitativa e permette una rilevazione di tre target amplificati nella stessa reazione.

In generale i nostri test Q-LAMP garantiscono lo stesso livello di sensibilità dei metodi di amplificazione della PCR (tecnologia di amplificazione alternativa alla Q-LAMP e largamente diffusa e utilizzata da altri player del mercato di Diagnostica Molecolare), offrendo, allo stesso tempo, vantaggi in termini di rapidità e semplicità dall'uso dei nostri analizzatori LIAISON AIM. Inoltre i prodotti sviluppati nell'area clinica dell'oncoematologia presenteranno alla nostra clientela indiscutibili vantaggi, rispetto ai metodi attuali, tra cui risultati decisamente più veloci, utilizzo di meno materiale plastico usa e getta e una maggiore sensibilità nell'identificazione delle mutazioni di DNA, elemento indispensabile nella diagnosi delle leucemie.

Qualità

STUDI CLINICI

DiaSorin esegue i propri studi clinici con l'obiettivo di convalidare la performance dei test diagnostici sui campioni clinici di interesse. Gli studi clinici dell'Azienda possono essere suddivisi in tre categorie:

- **Studi Clinici:** hanno l'obiettivo di dimostrare la performance di un saggio in relazione alla veridicità clinica e la capacità del saggio in questione di soddisfare i requisiti per l'uso previsto.
- **Studi di Metodo Comparativo:** hanno l'obiettivo di dimostrare l'equivalenza dei nostri saggi diagnostici con quelli approvati a livello europeo (con marchio CE) e a livello americano a seguito dell'approvazione preventiva da parte della FDA (Food and Drug Administration).
- **Studi di Riferimento:** eseguiti normalmente su campioni di soggetti sani per stabilire i valori attesi per un determinato test in una popolazione sana.

Tutti gli studi clinici sono effettuati seguendo le linee guida della Commissione Europea e/o della CLSI americana e della FDA. Ogni studio è accuratamente descritto in un Clinical Study Plan e i risultati e protocolli di pertinenza riassunti in un Report. Tutti i saggi DiaSorin di immunodiagnostica o diagnostica molecolare vengono eseguiti su campioni biologici relativamente non invasivi, quali sangue, plasma, siero, urina e feci.

È importante notare come un piccolo numero di studi clinici condotti da DiaSorin richieda di prelevare dal paziente ulteriori campioni biologici ai fini dello studio stesso. Infatti le nostre indagini retroattive sono eseguite sui volumi scartati durante la routine di laboratorio. Ne è un esempio tipico il confronto diretto con il test di un competitor ("predicate device") dove il laboratorio diagnostico, dopo aver testato ogni campione con il proprio saggio, lo sottopone al test DiaSorin per una valutazione. Questi studi sono obbligatori per poter presentare un modulo "510 K" per la registrazione del nuovo test diagnostico nel mercato americano. Il Gruppo esegue studi analoghi anche sui test che verranno commercializzati al di fuori degli Stati Uniti.

In determinati casi DiaSorin esegue potenziali studi clinici sui campioni prelevati con lo scopo di estenderne l'uso di applicazione clinica. Ne sono un esempio recente gli studi per definire la percentuale di Aldosterone e Renina nei pazienti afflitti da ipertensione e stabilire il cut-off clinico con l'uso dei due kit LIAISON, Aldosterone e Renina diretta. Questo processo innovativo ha come obiettivo facilitare il lavoro dei laboratori clinici con una lettura standardizzata che utilizza entrambi i test.

CONTROLLO QUALITÀ

Siamo convinti, come Gruppo, che la qualità sia un modo di pensare e di agire all'interno dell'Azienda, nonché un vantaggio competitivo sul mercato per assicurare la compliance in tutti i nostri processi. Ci impegniamo pertanto a rafforzare la cultura della qualità attraverso il Sistema di Gestione per la Qualità (QMS - Quality Management System) implementando una Vision & Mission comune a livello di Gruppo nel rispetto di tutte le normative e leggi applicabili al tema della sicurezza degli operatori e degli utenti, così come al rispetto dell'ambiente, in conformità alle norme internazionali sulla qualità.

Il Sistema di Gestione per la Qualità è realizzato in conformità alle seguenti norme:

- Gli standard EN ISO 9001:2008 e EN ISO 13485:2012.
- Le normative del Code of Federal Regulation della Food and Drug Administration, Titolo 21 parte 820 del Sistema per la Regolamentazione del Sistema Qualità.
- I requisiti del D.L. 8 settembre 2000, n.332, in attuazione della direttiva 98/79/CE relativa ai dispositivi medico-diagnostici in vitro.
- Regolamentazione dei dispositivi medici del Ministero della Salute canadese.
- Le normative del Ministero della Salute brasiliano (ANVISA).
- Quality System Documentation di Taiwan.

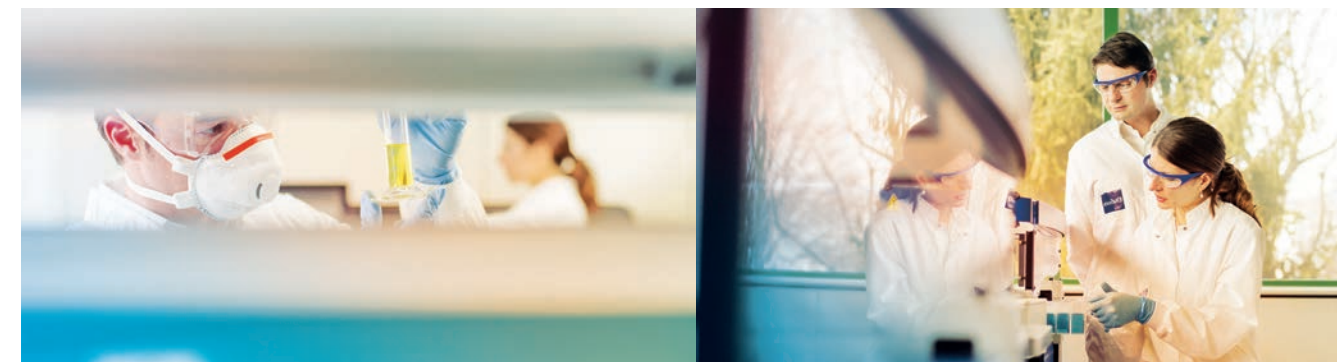
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Gruppo rappresenta una piattaforma condivisa e trasversale sia per la produzione che per i siti produttivi e le filiali commerciali, a garanzia della reale applicazione del Sistema di Qualità e della sua efficienza ed efficacia in tutto il Gruppo DiaSorin.

La gestione del Sistema di Qualità è strutturata su due livelli:

- Un'unità di Quality Assurance presente in ogni sito.
- La "Corporate Quality Assurance and Regulatory Affairs" presente a livello centrale.

La qualità è al centro del nostro business.



PROGETTAZIONE E SVILUPPO

Il prodotto deve rispettare gli standard e le leggi internazionali, in termini di qualità, sicurezza ed efficacia. Queste caratteristiche sono definite nella fase di progettazione come input al progetto stesso.

La progettazione è composta da cinque fasi, che variano dall'analisi delle esigenze del cliente e dalla valutazione del mercato fino alla commercializzazione del prodotto, come indicato di seguito:

- Piano di sviluppo
- Fattibilità
- Ottimizzazione
- Validazione e Trasferimento
- Lancio

Al termine di ogni fase, si tiene una riunione di verifica (Stage Review Meeting): una commissione, composta dai rappresentanti di ogni ente coinvolto e da un esperto esterno, controlla in maniera sistematica gli input del progetto per valutare che i risultati ottenuti soddisfino le specifiche stabilite, autorizzare il passaggio alla fase seguente e rilevare gli scostamenti rispetto all'originale e proponendo le azioni necessarie per ripristinare il progetto alle specifiche iniziali. Nella riunione al termine della fase di Validazione e Trasferimento valutiamo la completezza della Relazione per la Gestione del Rischio e le conclusioni sull'accettabilità di rischio, per approvare o negare il passaggio alla fase successiva di Lancio sul mercato. La definizione di rischio accettabile tiene conto dell'ottemperanza alle leggi e normative vigenti nel mercato di riferimento.

DISTRIBUZIONE, IDENTIFICAZIONE E TRACCIABILITÀ DEL PRODOTTO

Seguiamo una serie di procedure che hanno il compito di stabilire le norme di imballaggio del prodotto, garantendone la conformità a quanto previsto dalla legge, nonché la corretta conservazione. Inoltre i materiali di imballaggio sono progettati nel rispetto delle normative ambientali del paese di destinazione.

Garantiamo l'identificazione e la tracciabilità del prodotto, a partire dalle materie prime utilizzate, fino alla spedizione del prodotto finale al cliente, distributore o filiale attraverso apposita e completa informazione sullo stato del materiale (Approvato/Sospeso/Isolato/Rifiutato), sul prodotto e/o sulle etichette dei lotti. Il processo di etichettatura segue gli standard previsti dalla legge. Inoltre la stesura, la revisione e l'approvazione delle informazioni riportate sull'etichetta sono rispettivamente di responsabilità del dipartimento R&S, Marketing e Qualità, ognuno dei quali certifica l'accuratezza dell'informazione con apposita firma.

CONTROLLO DEI PRODOTTI NON CONFORMI

I prodotti non conformi sono identificati e controllati tramite la gestione dei reclami presentati dai clienti. Per impedire che i prodotti non conformi vengano utilizzati accidentalmente e/o in

maniera non appropriata, il Direttore della Quality Assurance, insieme al Corporate VP Quality Assurance e Regulatory Affairs può intraprendere le seguenti azioni:

- Emissioni di note informative
- Sospensione delle vendite
- Ritiro del prodotto
- Informazioni alle Autorità Competenti

Nel 2012, 2013 e 2014 non vi sono state sanzioni inerenti prodotti non conformi.

ATTIVITÀ DI CONTROLLO

Abbiamo predisposto dei controlli interni della qualità per stabilire se:

- Il sistema di Gestione per la Qualità sia conforme agli standard.
- I requisiti del sistema di Gestione per la Qualità siano effettivamente implementati e mantenuti.

La funzione di Corporate Auditing è incaricata di visionare e controllare il sistema qualitativo utilizzato nei siti produttivi e in ogni unità aziendale. L'Azienda ha stabilito degli indicatori qualitativi, specifici per il controllo qualità, con l'obiettivo di monitorare costantemente l'efficacia delle procedure alla base del Sistema di Gestione per la Qualità.

AMBIENTE DI LAVORO

L'ambiente di lavoro deve garantire, attraverso specifiche procedure, la conformità alle normative vigenti. In particolare gli aspetti relativi alla gestione del materiale radioattivo, materiali biologici a rischio (materiale infetto o materiale di origine umana, microrganismi geneticamente modificati) e sostanze pericolose devono essere trattati nel rispetto della normativa vigente.

L'Azienda esegue diversi controlli per identificare, controllare e registrare le condizioni ambientali in termini di parametri fisici e/o microbiologici per tutte le aree di produzione/controllo che potrebbero influenzare:

- La contaminazione del prodotto con cariche microbiche controllate.
- La sicurezza dei prodotti semilavorati o lavorati le cui prestazioni e affidabilità potrebbero subire l'effetto di condizioni ambientali (ad es. temperatura o umidità).

Inoltre sono previsti controlli medici per gli operatori con incarichi che costituiscono un rischio per la salute, sulla base delle procedure per la valutazione del rischio.



Persone

Le persone in DiaSorin, DiaSorin nelle persone

LA NOSTRA CRESCITA

In poco più di dieci anni, il numero delle persone all'interno della realtà DiaSorin è triplicato, grazie alla crescita costante del nostro business guidata dall'espansione del nostro portafoglio prodotti, dal miglioramento della tecnologia LIAISON attraverso il lancio del nuovo analizzatore LIAISON XL e, in ultimo, dall'espansione geografica avvenuta attraverso nuove filiali commerciali e acquisizioni.

Dal 2000 al 2006, tra gli eventi più significativi, possiamo ricordare l'acquisizione di Byk Sangtec e dei diritti della piattaforma LIAISON che ha permesso a DiaSorin di iniziare il passaggio dalla tecnologia ELISA alla tecnologia CLIA, da sempre la più utilizzata sul mercato. Tuttavia, **questo processo di trasformazione ha richiesto una particolare attenzione nella scelta delle persone alla guida del cambiamento e in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati.**

La combinazione tra la giusta gestione del business, l'eccellenza del team R&S e i nostri prodotti con **le persone giuste nei posti giusti hanno permesso a DiaSorin di cavalcare l'onda di un business di successo**, rafforzando contemporaneamente la presenza commerciale in paesi di primaria importanza (es. Messico, Israele, Cina).

Tra il 2000 e 2006 il numero di dipendenti globali è passato da 500 a più di 900.

Nel 2007 DiaSorin è stata quotata sul mercato borsistico italiano, attirando l'attenzione di nuovi azionisti e assumendo un ruolo sempre più rilevante all'interno del proprio settore di riferimento.

Dal 2007 al 2012 la qualità dei prodotti ha portato ad un miglioramento necessario in termini di copertura geografica, attuato attraverso **la forte politica di espansione in tutti i principali paesi del mondo.**

L'espansione mondiale e il consolidamento commerciale hanno incluso l'apertura di nuove filiali in paesi come Portogallo, Austria, Repubblica Ceca, Canada, Australia, Irlanda, Sud Africa e Paesi Bassi.

Allo stesso tempo, **abbiamo rivolto la nostra attenzione ad acquisizioni chiave** necessarie al miglioramento della creazione di valore sul mercato finale, dandoci la possibilità di offrire il più ampio menù di test disponibile sul mercato immunodiagnostico.

Degna di interesse è anche l'acquisizione di **Biotrin**, leader mondiale di un prodotto specifico all'interno dell'immunodiagnostica, così come l'acquisizione di **Murex** da Abbott, leader del franchising di test per l'epatite e retrovirus su tecnologia ELISA.

Infine, ma non in ordine di importanza, DiaSorin ha intrapreso **una nuova avventura commerciale nel segmento della**

diagnostica molecolare, trasformando la filiera irlandese di Biotrin nell'unico sito produttivo del Gruppo dedicato esclusivamente alla diagnostica molecolare.

L'impegno verso un'importante espansione geografica, la strategia di fusioni e acquisizioni e il processo di trasformazione del business, insieme al tasso fisiologico di occupazione, ha portato a **un aumento del personale dipendente, raggiungendo un totale di 1.620 unità al 31 dicembre 2014.**

Per sostenere e alimentare la nostra crescita, così come garantire l'efficace gestione di un business che negli ultimi anni è diventato globale, abbiamo costruito un'organizzazione di persone che condividono **conoscenze, professionalità, passione e pragmatismo.**

La diversità di background culturali, ruoli aziendali, esperienze professionali e storie personali hanno contribuito a creare un ambiente lavorativo multinazionale dove le persone godono di un ruolo di primaria importanza.

Pertanto crediamo che **le nostre persone rappresentino il nostro più importante driver di crescita**; attraverso l'impegno, la determinazione e l'energia che dedicano costantemente all'innovazione, siamo giunti a notevoli miglioramenti nell'ambito scientifico e sanitario, con un conseguente miglioramento della vita dei pazienti. Tutto ciò ci ha permesso di rimanere competitivi in un ambiente in costante movimento.

Valori quali **competenza, passione, impegno, spirito di intraprendenza e pragmatismo** rappresentano il nostro Gruppo nella gestione delle risorse umane e vengono costantemente arricchiti attraverso:

- La pronta valutazione delle strutture organizzative necessarie a sostenere lo sviluppo del business futuro.
- La scelta dei leader migliori nei Paesi in cui abbiamo consolidato la nostra presenza.
- La massima attenzione alle persone, la cura per le loro motivazioni e l'identificazione con la Cultura e i Valori del Gruppo, sostenendole nello sviluppo del proprio talento.

Un tratto distintivo della nostra Azienda è la ferma convinzione in un concetto estremamente semplice: **pensare a livello corporate, agire a livello locale.** Questo approccio riflette l'operato dei manager, compresi i top manager, che ha caratterizzato il nostro business fin dagli albori. Vogliamo coinvolgere i nostri dipendenti nei vari aspetti del processo decisionale, a partire dall'idea iniziale fino ad arrivare al prodotto finale, curandone ogni dettaglio, compreso il grado di soddisfazione del cliente. In quest'ottica, chiediamo alle persone di agire nei rispettivi Paesi o enti prendendo come riferimento il comportamento del Top Management, pensando a livello corporate e, pertanto, aderendo alla strategia del Gruppo, attraverso un'azione su misura in risposta alle esigenze locali e specifiche.

Per diffondere questa filosofia di pensiero, abbiamo identificato una serie di valori che rappresentano chiaramente la nostra cultura di business. La nostra missione è condividerla con le persone che operano all'interno del Gruppo e aiutarle a sviluppare le giuste qualità per rafforzare ulteriormente i nostri valori.

Questi punti di forza sono:

- **Diversità:** 27 nazionalità ci spingono a rispettare e sostenere iniziative locali, perseguendo uno stile comune in cui le persone DiaSorin possano identificarsi in tutto il mondo.
- **Capacità di creare "ponti" tra noi:** creare degli strumenti efficaci di comunicazione interna per rafforzare i legami tra le persone e far sentire loro di essere parte di una singola comunità.
- **Leadership:** considerare le potenzialità delle nostre persone, valutandone il contributo che potrebbero apportare al valore del Gruppo.

I risultati conseguiti in questi anni sono stati possibili grazie al massimo impegno dei dipendenti del Gruppo e alla costante attività mirata al rafforzamento e consolidamento del capitale umano di DiaSorin, dedicando particolare attenzione alla creazione di una cultura basata sul rispetto e sul merito.

A tutte le persone che lavorano in DiaSorin viene chiesto di condividere **uno stile di gestione comune**, mettendo in atto azioni, valori e idee che trovano un equilibrio **tra spirito imprenditoriale e abilità manageriali.** Vogliamo dare alle persone un modello di riferimento che non sia vincolante, e incoraggiarle a utilizzare e migliorare le loro capacità personali e professionali a vantaggio del Gruppo e degli individui.

In DiaSorin, essere **imprenditori** significa:

- **Identificarsi con l'Azienda**, agendo secondo la nostra missione, i nostri valori e le conseguenti strategie.
- **Ottenere risultati** attraverso l'impegno pragmatico e incrollabile nel raggiungimento degli obiettivi.
- **Dimostrare energia, capacità di dirigere gli altri e spirito di iniziativa**, attraverso la nostra abilità nello stimolare positivamente le persone a raggiungere i risultati finali.
- **Assumersi le responsabilità**, sensibilizzando gli altri nella stessa direzione.
- **Agire con integrità**, nel pieno rispetto dei nostri valori, politiche e procedure.

Le **abilità manageriali** da noi richieste sono:

- **La capacità di innovazione e la spinta al cambiamento**, cercando costantemente nuove opportunità, soluzioni, modi di agire e rivisitando lo status quo.

- **La ricerca dei più alti standard qualitativi**, pretendendo il massimo da sé e dagli altri.
- **L'attenzione al cliente**, attraverso l'etica del lavoro e la cultura condivisa nel Gruppo per la quale il Cliente, interno o esterno, viene prima di tutto.
- **La capacità di ispirare le persone**, aumentando il valore del Capitale Umano della nostra Società.

Incoraggiamo inoltre le nostre persone a diventare più consapevoli dei propri punti di forza e debolezza, imparando a riconoscere allo stesso tempo le potenzialità dei colleghi e a sostenerne l'ulteriore sviluppo.

Consideriamo la comunicazione un elemento fondamentale del nostro Gruppo, in quanto siamo fermamente convinti che sia il mezzo per poter affrontare le sfide quotidiane del nostro business rendendo, allo stesso tempo, l'ambiente di lavoro un posto migliore nel quale vivere, anche grazie alla condivisione delle informazioni e delle esperienze professionali.

Attraverso la comunicazione, le diversità diventano opportunità e dalla singolarità di ognuna delle persone può nascere sempre più valore. Per fare sì che ciò accada, la comunicazione non deve essere vissuta solo come un'idea, ma deve trovare riflesso in azioni pratiche. Per questo motivo in DiaSorin incoraggiamo continuamente la comunicazione tra le persone, considerandola elemento fondamentale del nostro Modello di Leadership.

Spirito imprenditoriale e manageriale.

Numeri chiave

Nel 2014 DiaSorin ha realizzato una serie di iniziative di espansione del proprio capitale umano in diversi paesi di tutti i 5 continenti. Alla data del 31 dicembre 2014 il Gruppo conta 1.620 dipendenti, di cui 876 uomini e 744 donne. Tale numero è in aumento di 14 persone, pari al + 0,9%, quando comparato con lo stesso dato alla fine del 2013. Tale incremento risulta maggiormente significativo, pari al + 75%, quando si compara il numero di dipendenti a fine 2014 con quelli in carica nel 2007, anno nel quale DiaSorin ha iniziato il proprio processo di espansione.

Un'analisi dettagliata della composizione dell'Azienda alla fine del 2014 evidenzia che, dei 67 dipendenti che ricoprono ruoli di alta dirigenza, 12 sono donne. Vi sono inoltre 1.272 colletti bianchi e 281 colletti blu di cui, rispettivamente, 625 e 107 sono donne.

DIPENDENTI	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top Management	55	12	67
Colletti bianchi	647	625	1.272
Colletti blu	174	107	281
Totale	876	744	1.620

DIPENDENTI	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30 anni	97	99	196
30 - 40 anni	288	273	561
40 - 50 anni	256	190	446
> 50 anni	235	182	417
Totale	876	744	1.620

A livello globale, **la più alta concentrazione di dipendenti del Gruppo si trova nel segmento che va dai 30 ai 40 anni.**

Il processo di espansione degli ultimi anni ha portato DiaSorin a un equilibrio tra le differenze di età dei dipendenti e tra le loro categorie professionali di appartenenza.

La tabella che segue mostra la ripartizione dei contratti di assunzione divisi tra tempo determinato e indeterminato. Come si può notare, il 94% dei dipendenti è assunto con un contratto a tempo indeterminato, dato che conferma l'impegno di DiaSorin a investire nelle proprie persone nel lungo periodo, dando così maggiore stabilità al business.

CONTRATTO DI ASSUNZIONE	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Contratto a tempo indeterminato	816	700	1.516
Contratto a tempo determinato	60	44	104
Totale	876	744	1.620

TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Full time	876	726	1.602
Part time	0	18	18
Totale	876	744	1.620

La tabella che segue mostra il numero di dipendenti appartenenti alle diverse famiglie professionali. Le posizioni ricoperte nell'Azienda sono suddivise in **Tecniche (Operations, R&S e Qualità), Commerciali (Sales & Marketing e Service) e Generali e Amministrative (G&A)**, con una quota consistente detenuta dalle posizioni tecniche. Da un confronto con i risultati del 2013, risulta invariato il rapporto numerico tra uomini e donne e i profili professionali ricoperti.

DIPENDENTI	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operations	297	313	610
R&S	57	68	125
Qualità	21	71	92
Sales & Marketing	136	122	258
Service	262	65	327
G&A	103	105	208
Totale	876	744	1.620

La valutazione del personale è effettuata in base **alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali**, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare. Nel momento in cui inizia il rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore **deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione da svolgere**, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e comportamenti da adottare nella gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Nel 2014, il Gruppo ha assunto 224 nuove persone, portando il tasso di turnover al 12,9%. Questo valore è principalmente attribuibile al periodo di cambiamento e crescita che sta caratterizzando il Gruppo, con diverse entrate e uscite ogni anno.

La nostra Azienda richiede un alto livello di specializzazione per lo svolgimento operativo nelle mansioni più tecniche. Ne consegue che il livello di permanenza in DiaSorin delle figure professionali di carattere tecnico risulta normalmente più elevato di quello delle figure di natura manageriale/gestionale.

Sviluppo del capitale umano



Uno dei principali aspetti del successo a lungo termine di DiaSorin è rappresentato dal solido sistema di sviluppo del capitale umano. Attraverso questo sistema DiaSorin si impegna costantemente ad **attrarre, crescere e mantenere i talenti migliori** all'interno del Gruppo.

Per questo motivo, considerata la crescita a ritmo sostenuto degli ultimi anni, l'Azienda ha avvertito la necessità di sviluppare un solido sistema di gestione delle risorse umane in grado di valutare i dipendenti e tutte le realtà che sono diventate parte integrante del Gruppo attraverso acquisizioni.

Tra le principali aree di sviluppo, vi sono:

- **Selezione del personale:** lo scopo è di sviluppare congiuntamente un processo di selezione funzionale ed efficiente per il management e il Top Management.
- **Remunerazione:** con lo scopo di strutturare politiche remunerative di Gruppo rivolte al management e al Top Management. Le politiche remunerative per i dipendenti di livello non manageriale sono sviluppate a livello locale.
- **Mobilità internazionale:** con lo scopo di riconoscere l'importanza della mobilità globale in un'Azienda multinazionale come mezzo volto allo sviluppo del personale e la sua giusta allocazione in relazione alle esigenze del Gruppo.
- **Formazione ed educazione:** con lo scopo di strutturare la formazione ed educazione dei dipendenti, leva strategica per lo sviluppo del capitale umano.

Nel 2012, la Società ha implementato il **Leadership Model** per migliorare la qualità dei propri leader e diffondere la cultura dell'eccellenza nelle prestazioni in tutto il Gruppo DiaSorin. Il Leadership Model mira a riflettere i valori e le caratteristiche di una gestione affidabile, attraverso la definizione di un linguaggio comune nel percorso per diventare leader e il miglioramento della gestione dell'eccellenza per il futuro.

SELEZIONE DELLE PERSONE

La selezione del personale è per DiaSorin un processo in cui il talento deve poter mostrare il proprio grado di aderenza alla posizione da ricoprire. In questo processo il management è responsabile di trovare la persona giusta per ricoprire una specifica posizione, con il supporto fondamentale delle Risorse Umane. Per aiutare i nostri manager a individuare i giusti candidati per ogni posizione professionale vacante, abbiamo sviluppato e distribuito il Leadership Model, per guidarli sui valori e sulle caratteristiche che il candidato deve possedere per entrare a far parte del nostro mondo.

Per quanto riguarda i ruoli operativi e manageriali che richiedono una conoscenza approfondita del mercato diagnostico, vengono ricoperti da personale con esperienza nel settore della diagnostica in vitro; i dipendenti inseriti in ambito amministrativo, contabile e di gestione delle risorse umane provengono, invece, da grandi multinazionali, con particolare attenzione alle capacità sviluppate nelle precedenti realtà lavorative e non necessariamente nel settore di attività di DiaSorin.

Le posizioni manageriali vengono ricoperte sia tramite assunzioni, nel caso in cui DiaSorin abbia bisogno di una competenza specifica che non esiste all'interno del proprio attuale organico, sia attraverso un percorso interno di crescita dei dipendenti all'interno del Gruppo.

Nel primo caso, alle figure chiave provenienti da altre aziende per ricoprire posizioni manageriali all'interno del settore diagnostico, viene offerta la possibilità di un ruolo a 360 gradi, dando loro importanti responsabilità riguardo un gran numero di aspetti manageriali, spesso estranei alle tipiche società multinazionali. Ciò consente una sensibilizzazione del nuovo dipendente verso responsabilità che spesso vanno oltre il lavoro standard.

PERFORMANCE MANAGEMENT, REMUNERAZIONE E RETENTION

Il Sistema di Valutazione della Performance (Performance System) in DiaSorin è uno dei processi chiave utilizzato dal Gruppo nella gestione e sviluppo delle risorse umane per valutare l'operato dei dipendenti, assegnando loro obiettivi personali per controllarne i risultati raggiunti. Il Sistema sviluppato dal Gruppo ha lo scopo di stabilire come debba svolgersi il rapporto tra valutatore e valutato ed è caratterizzato dai seguenti fattori:

- Semplicità di utilizzo a seguito della necessità di valutare soltanto gli obiettivi fondamentali relativi al ruolo in questione.
- Il legame tra gli obiettivi prefissati e le prestazioni attraverso la definizione degli risultati orientati agli obiettivi.

I dipendenti che ricoprono ruoli non manageriali possono essere esposti al sistema di valutazione, strutturato con diverse specifiche a seconda della realtà locale, che prevede una valutazione della componente sia qualitativa che quantitativa del dipendente.

La tabella che segue mostra i dati numerici dell'attività di valutazione del Gruppo nel 2014. La percentuale dei dipendenti presi in esame dimostra l'importanza del sistema di valutazione all'interno del Gruppo.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Numero di dipendenti valutati	633	543	1.176
Top Management	39	12	51
Colletti bianchi	479	440	919
Colletti blu	115	91	206
Percentuale dei dipendenti valutati	72%	73%	73%
Top Management	71%	100%	76%
Colletti bianchi	74%	70%	72%
Colletti blu	66%	85%	74%

Generalmente la gestione delle risorse umane del Gruppo si basa su politiche eque di remunerazione e retention, centralizzate per il Top Management e fatte su misura per i dipendenti a livello non manageriale in ogni realtà locale.

È convinzione del Gruppo che uno dei più efficaci strumenti di retention a propria disposizione sia offrire ai dipendenti un percorso di carriera stimolante, retribuendoli nella maniera più giusta e trasparente possibile. Per questo motivo, i nostri percorsi di carriera sono sviluppati in collaborazione con il supervisor, in base alle esigenze del dipendente. Per quanto riguarda le figure non manageriali, le strutture locali di Risorse Umane rivestono un ruolo molto importante nello sviluppo delle carriere, mentre nei ruoli manageriali la struttura Corporate di Risorse Umane partecipa attivamente nel percorso di crescita del manager.

Esistono piani di Stock Option, come parte del meccanismo di retention, a vantaggio dei Dirigenti del Gruppo.

DiaSorin ha inoltre sviluppato una politica di remunerazione che definisce la remunerazione del Top Management di ogni entità legale, rendendo il sistema omogeneo a livello di Gruppo. L'esigenza di una politica strutturata è emersa in seguito all'importante crescita alla quale DiaSorin è stata esposta. La politica di remunerazione centralizzata è stata ideata principalmente per il Top Management, mentre per le posizioni non manageriali gli uffici locali di Risorse Umane hanno potuto stabilire, in piena libertà, le politiche da adottare a seconda delle diverse realtà.

Gli stipendi sono analizzati sulla base di parametri di riferimento e adeguamento delle retribuzioni in conformità alle linee guida che a loro volta vengono influenzate dal diverso andamento del mercato (inflazione, normative, ecc.).



MODELLO DI LEADERSHIP DI DIASORIN: "I VALORI"



FORMAZIONE ED EDUCAZIONE

DiaSorin considera la formazione e l'educazione elementi imprescindibili nello sviluppo del capitale umano.

Accompagniamo le nostre persone attraverso il percorso di crescita professionale, creando per loro programmi dedicati che hanno inizio dal primo giorno di lavoro nel Gruppo.

Tra le iniziative e programmi sviluppati, vi sono:

- **Induction program**, offerti sia a livello locale per dipendenti che ricoprono posizioni non manageriali ("Local induction") o presso la sede principale italiana per il management e il Top Management del Gruppo ("Corporate induction").
- Formazione sulle caratteristiche dei prodotti tecnici per gli enti Marketing e Service.
- Programmi di sviluppo per l'ente EH&S.
- Programmi di formazione volti alla diffusione del pensiero "la qualità prima di tutto".

La tabella che segue mostra le ore di formazione divise per aree di lavoro e famiglia professionale. **Nel 2014 sono state erogate 67.487 ore di formazione, con una media di 41,7 ore per dipendente.** I dati mostrano anche un allineamento delle ore medie di formazione suddivise per genere. Da un'analisi dei dati per categoria di dipendenti risulta che il Top Management segue principalmente i corsi manageriali e di leadership in linea con i requisiti della posizione ricoperta (circa il 60% delle ore totali di formazione), mentre i colletti bianchi e i colletti blu partecipano per lo più a corsi professionali e tecnici (rispettivamente 79% e 73%).

Per quanto riguarda la formazione tecnica e le sessioni di Corporate Induction, nel 2014 DiaSorin ha erogato:

- Sessioni di Local Induction a 36 partecipanti nelle varie filiali del Gruppo.
- Sessioni di Corporate Induction a 21 partecipanti nella sede centrale italiana.

Come già evidenziato, dedichiamo particolare **attenzione alle nuove assunzioni**, sviluppando un programma di formazione interna, per rendere l'ingresso nel Gruppo il più efficiente possibile e diffondere, allo stesso tempo, la cultura e il pensiero DiaSorin.

Il programma erogato ai nuovi dipendenti comprende:

- Induction program, per spiegare le caratteristiche e l'attività di DiaSorin, sia presso la sede italiana del Gruppo per i ruoli manageriali (Corporate Induction durante 4 giorni di presentazione da parte dei manager e il Top Management del Gruppo) sia presso le sedi locali per i ruoli non manageriali (Local Induction durante una giornata di informazione generale organizzativa e amministrativa).
- Coaching/tutoring a seconda della mansione, le competenze personali e le esigenze a livello locale e corporate.

TRAINING	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Top Management	2.186	326	2.512
Colletti bianchi	29.093	25.850	54.943
Colletti blu	7.175	2.857	10.032
Totale ore di training	38.454	29.033	67.487
<i>di cui totale manageriale / leadership</i>	5.186	749	5.935
<i>di cui totale corsi di lingua</i>	353	122	475
<i>di cui totale training professionale</i>	6.896	6.682	13.578
<i>di cui totale ambiente, salute e sicurezza</i>	4.177	2.611	6.788
<i>di cui totale training tecnico</i>	20.689	17.006	37.695
<i>di cui totale altro training</i>	1.153	1.863	3.016
Media ore di training	43,9	39,0	41,7
<i>per il Top Management</i>	39,7	27,2	37,5
<i>per i colletti bianchi</i>	45,0	41,3	43,2
<i>per i colletti blu</i>	41,2	26,0	35,5



People Care

Il Gruppo DiaSorin crede nel diritto, per tutti i dipendenti, a una vita migliore e a un ambiente di lavoro più sano, ben consapevole che l'attenzione rivolta alle esigenze e ai bisogni dei propri dipendenti creerà un valore sostenibile per il futuro del Gruppo. Al fine di garantire tale diritto, il Gruppo ha realizzato una serie di iniziative.

PIANI PENSIONISTICI

Il Gruppo offre diverse forme di contribuzioni in aggiunta ai piani pensionistici sotto forma di benefit, in linea con le normative locali dei Paesi in cui svolge le proprie attività. I piani pensionistici integrativi sono basati sulla vita lavorativa dei dipendenti e sulla remunerazione percepita dal dipendente nel corso di un determinato periodo di servizio. Questi si sommano agli istituti previsti per legge, quali l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, il sistema previdenziale "Alecta" in Svezia e il fondo pensione "U-Kasse" e il sistema "Direct Covenant" in Germania.

Nel caso di piani a contribuzione definita, la Società versa dei contributi a istituti assicurativi pubblici o privati sulla base di un obbligo di legge o contrattuale, oppure su base volontaria.

BENEFIT

Il Gruppo fornisce altresì ai propri dipendenti altri benefit a lungo termine, come il bonus legato all'anzianità aziendale.

BENEFIT A DIPENDENTI (€ MLN)	2014
Trattamento di fine rapporto	5
Altri piani a benefit integrativi	25
Totale piani a benefit definiti	30
Altri benefit a lungo termine (indennità di anzianità)	2
Totale benefit dipendenti	32

Secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in Italia in vigore dal 2004, DiaSorin SpA propone ai propri dipendenti contratti di lavoro flessibili, in termini di disponibilità, per i dipendenti che necessitano della modalità part-time. L'Azienda promuove l'equilibrio vita-lavoro, con l'opportunità di usufruire del congedo di paternità.

Di seguito sono elencate una serie di iniziative People Care:

- **Italia:** DiaSorin ha sviluppato un'iniziativa incentrata sul trasporto dei propri dipendenti, per ridurre il tempo impiegato negli spostamenti casa-lavoro, grazie a un servizio di navetta per raggiungere o spostarsi dalla sede di lavoro. Con l'obiettivo di integrare ulteriormente la sostenibilità nelle operazioni quotidiane dell'Azienda, nel 2013 DiaSorin ha iniziato delle trattative con i sindacati volte alla definizione di un nuovo Contratto Collettivo di Lavoro. Questo nuovo contratto ha introdotto una serie

di elementi in materia di sostenibilità con disposizioni orientate al benessere sociale della persona, come per esempio sovvenzioni e borse di studio, oltre a procedure per migliorare la salute e la sicurezza dei dipendenti e attività per rafforzare il rapporto Azienda-lavoratore.

- **USA:** particolare enfasi è dedicata allo sviluppo delle risorse umane e a tal fine abbiamo implementato una policy per il rimborso totale delle spese scolastiche per dare l'opportunità a tutti i dipendenti di usufruire di un'istruzione regolare. DiaSorin offre programmi per promuovere uno stile di vita più sano attraverso l'esercizio fisico e un'atmosfera di sana competizione. Tra le iniziative che incoraggiano i dipendenti a partecipare alle attività fisiche, instaurando allo stesso tempo un'atmosfera di collaborazione tra colleghi, vi sono: DiaSorin On The Move, the Workplace Walk-Off Challenge e Health for the Holidays. L'Azienda propone pacchetti benefit competitivi che prevedono piani di risparmio pensionistici, un'assicurazione per le spese sanitarie e odontoiatriche, un'assicurazione sulla vita e per l'invalidità. DiaSorin dedica il proprio impegno anche al programma di Assistenza Dipendenti per aiutare i lavoratori, e le rispettive famiglie, in situazioni di difficoltà.

- **Regno Unito:** DiaSorin offre assicurazione medica privata, assicurazione sulla vita e piani pensionistici integrativi a tutti i dipendenti.

- **Sud Africa:** L'Azienda ha introdotto una serie di benefit, che variano dall'incoraggiare tutti i dipendenti ad adottare uno stile di vita più sano attraverso giornate dedicate al benessere e sfide ciclistiche fino al permettere orari di lavoro flessibili, dall'informare i dipendenti e i loro bambini su tematiche inerenti la salute, la sicurezza e l'ambiente, fino ad arrivare a benefit più tradizionali, quali sovvenzioni per aiuti sanitari.

- **Irlanda:** nel 2014 l'Azienda ha pianificato di introdurre il Programma di Assistenza per i Dipendenti attraverso l'esistente piano di Assicurazione Sanitaria.

- **Germania:** DiaSorin riconosce a tutti i dipendenti un piano pensionistico finanziato dall'Azienda e assegnato dopo 5 anni. In Germania viene dedicata particolare attenzione all'orario di lavoro flessibile, affinché i dipendenti possano trovare il giusto equilibrio tra la vita privata e quella professionale. Inoltre ogni anno l'Azienda organizza delle giornate dedicate alla salute -"Health Care Days"- dove i dipendenti possono imparare a ridurre lo stress o vengono incoraggiati a partecipare ad attività sportive. Altre attività legate al benessere dei dipendenti riguardano la partecipazione alla Frankfurt Chase Marathon: DiaSorin ha apportato il proprio contributo sovvenzionando la quota di partecipazione dei dipendenti.

Diversità

PER DIASORIN LA DIVERSITÀ RAPPRESENTA UN'OPPORTUNITÀ

DiaSorin ha raggiunto negli anni un livello di presenza globale molto significativo attraverso i propri siti industriali e le proprie filiali commerciali, tali da rendere necessario lo sviluppo di una politica in grado di gestire la diversità e, al tempo stesso, di fare leva sui benefici a essa correlati. In un'azienda multinazionale la diversità riguarda diversi aspetti: culturale, geografico, educativo, così come tematiche di differenza generazionale e/o derivanti dai diversi livelli di esperienza professionale maturata.

Il fattore primario nella diversità all'interno del Gruppo è rappresentato dal background culturale dei dipendenti. In termini di innovazione, la diversità e l'esperienza possono condurre allo sviluppo di nuove idee e soluzioni. La diversità culturale dà vita a collaborazioni e alla condivisione di idee, esperienze e know-how, e può diventare il primo passo verso lo sviluppo di nuove soluzioni e promuovere ulteriormente la nostra crescita del mondo. DiaSorin è alla ricerca di un linguaggio comune e del senso di appartenenza all'interno delle filiali dislocate in tutto il mondo per attingere a tutti i benefici che scaturiscono dal diverso mix di culture ed esperienze.

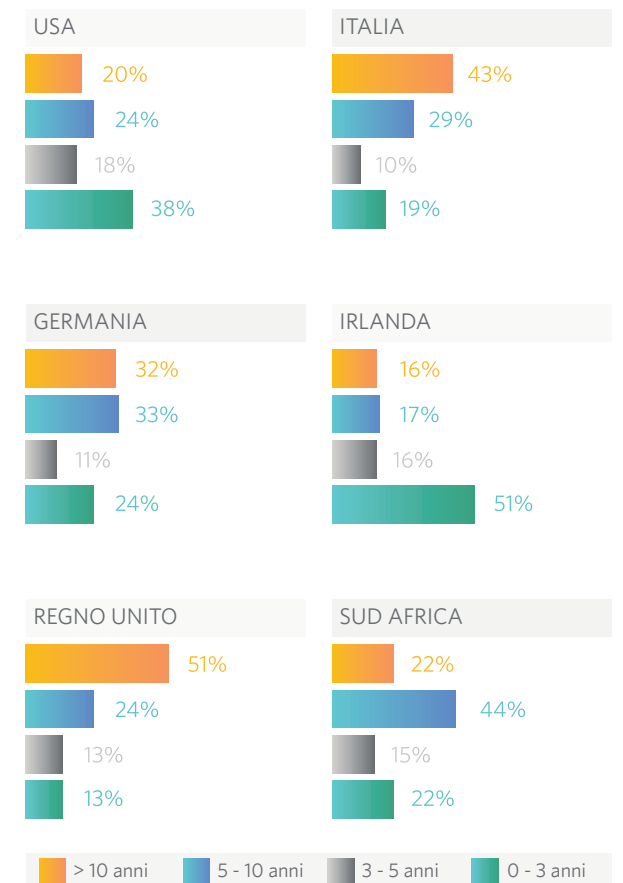
Crediamo che la diversità permetta di utilizzare le differenze culturali per affrontare le sfide del mercato e che possa essere utilizzata a vantaggio del processo di innovazione inteso come mezzo per creare migliori prestazioni organizzative.

SERVIZIO (ANNI)	2014			
	0-3	3-5	5-10	>10
Operations	146	64	158	242
Sales & Marketing	99	51	54	54
Service	118	63	98	48
R&S	28	20	44	33
Qualità	21	11	21	39
G&A	71	39	47	51
Totale	483	248	422	467

Per sostenere la crescita al ritmo sostenuto degli ultimi anni, DiaSorin ha assunto professionisti del mercato diagnostico e allo stesso tempo ha spronato e permesso ai talenti interni di crescere, come mostrato nella distribuzione degli anni di servizio della tabella. I dati mostrano un relativo equilibrio tra i dipendenti con un'anzianità di servizio inferiore ai 3 anni, che rappresentano il 30% della forza lavoro totale, e i dipendenti con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni, che rappresentano il 29% della forza lavoro. Come mostrato nel grafico seguente, per quanto riguarda i 6 siti industriali, vi è una maggiore incidenza dei lavoratori con un'anzianità di servizio superiore ai 5 anni rispetto a quella di dipendenti da meno tempo al interno del nostro Gruppo. Unica eccezione in tal senso è rappresentata dall'Irlanda, dove la percentuale di nuove leve risulta importante a seguito della conversione

del sito irlandese alla diagnostica molecolare, tecnologia nuova all'interno di DiaSorin e che ha richiesto l'assunzione di Expertise dal mercato esterno negli ultimi anni.

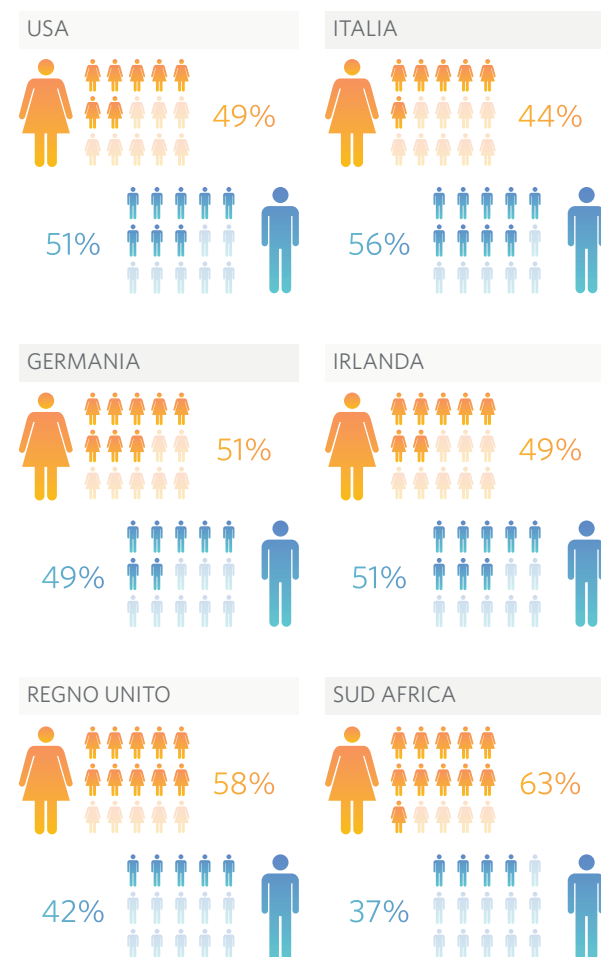
DiaSorin considera la diversità un valore che ha portato all'arricchimento delle conoscenze e alla capacità di costruire una solida organizzazione.



Nonostante questa diversità, una caratteristica comune che unisce tutti i dipendenti DiaSorin, specialmente coloro che ricoprono posizioni apicali, è la capacità di adattarsi e anticipare i cambiamenti e le sfide di un ambiente dinamico.

Il Codice Etico del Gruppo formalizza l'impegno nell'offrire a tutti i dipendenti pari opportunità, sia nell'ambito lavorativo che negli avanzamenti di carriera. È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti o collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate sulla considerazione dei profili di merito e/o corrispondenza tra i profili dei collaboratori attuali rispetto a quelli attesi. La Società si impegna a garantire che in tutti gli aspetti dell'occupazione, quali l'assunzione, formazione, remunerazione, promozione, trasferimento e termine, i dipendenti siano trattati secondo le proprie capacità di soddisfare e aderire alle richieste lavorative, evitando qualsiasi forma di discriminazione in base alla razza, genere, età, nazionalità, religione e credo personale.

Per quanto riguarda la distribuzione totale di uomini e donne all'interno del Gruppo, il 46% dei dipendenti è rappresentato dalle donne. Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti nei siti industriali, come mostrato nel grafico che segue, vi è un equilibrio generale tra il numero di uomini e di donne assunte. I dati del 2014 sul rapporto di distribuzione uomo-donna sono comparabili a quelli del 2013.



DIPENDENTI	2014		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Lauree tecniche	256	257	513
Biologia	81	148	229
Chimica	46	35	81
Biochimica	50	49	99
Ingegneria	79	25	104
Economia	45	38	83
Altre lauree	80	102	182
Scuola Sup. indirizzo tecnico	143	91	234
Altri	352	256	608
Totale	876	744	1.620

Per quanto riguarda il grado di istruzione, la maggior parte dei dipendenti è laureato. Circa il 32% dei dipendenti ha una laurea in indirizzo tecnico (Biologia, Chimica, Biochimica e Ingegneria), il 5% dei dipendenti ha una laurea in Economia e un ulteriore 11% è rappresentato da altre lauree. È necessario sottolineare che, considerata la specificità e il livello tecnico del mercato in cui DiaSorin svolge le proprie attività, l'istruzione tecnica, sia che si tratti di una laurea universitaria, sia che si tratti di una scuola superiore a indirizzo tecnico, rappresenta la quota più rilevante.

Equilibrio tra uomini e donne.

Le nostre comunità

DiaSorin svolge la propria attività con la solida convinzione che un impatto positivo e il contributo alle comunità locali nelle quali opera rappresentino un valore fondamentale da sviluppare. Questa convinzione è parte della cultura dell'Azienda, delineandone il comportamento e il processo decisionale. DiaSorin dedica il proprio impegno allo sviluppo del senso di responsabilità etica, incoraggiando i dipendenti che svolgono funzioni di volontariato affinché facciano la differenza all'interno delle comunità, costruendo un futuro migliore sia per l'Azienda che, più in generale, per la Società. L'impegno e le iniziative di DiaSorin nelle comunità locali sono indirizzati alle principali aree di priorità: progetti umanitari e sociali, scienza e istruzione, comunità e ambiente. Queste attività e

iniziative possono essere svolte sotto forma di sponsorizzazioni, collaborazioni, sovvenzioni, attività di volontariato a favore della comunità, donazioni in natura e corsi di formazione professionale offerti da DiaSorin e dai suoi dipendenti.

Le attività filantropiche supportate e adottate dall'Azienda offrono benefici concreti alla comunità, tra cui:

- Tirocini o attività di formazione professionale
- Assistenza e servizi sanitari più efficienti per le comunità locali
- Investimenti di vario genere nelle comunità locali
- Iniziative ambientali
- Eventi culturali

Tirocinio e formazione professionale

- A livello Corporate, DiaSorin sta pianificando dei programmi dedicati all'istruzione a livello locale e in conformità alle linee guida del Gruppo. In particolare il focus di questi programmi verte su scuole e università in Cina, USA e Italia.
- Negli USA DiaSorin sponsorizza un numero di attività a favore dell'arricchimento educativo e dell'impegno sociale. L'Azienda ha elargito una donazione al Partnership Plan che fornisce risorse per arricchire e migliorare l'esperienza scolastica delle scuole pubbliche di Stillwater e ha finanziato 2 borse di studio agli studenti locali dell'area che intendono conseguire una laurea in biologia o chimica, oltre ad offrire 10 tirocini estivi all'interno dell'Azienda.
- In Cina, DiaSorin ha offerto un programma di tirocinio in collaborazione con la LUISS/Fudan University e la Jiaotong University e ha sponsorizzato una borsa di studio per 5 studenti della Shanghai Jiaotong University School of Medicine.
- In Italia DiaSorin ha collaborato con l'Università Bocconi di Milano per offrire la possibilità di un tirocinio in marketing e ha assegnato una borsa di studio ai dottorandi (come nel caso dell'Università Bicocca di Milano).
- In Italia DiaSorin ha anche collaborato con il Politecnico di Torino per sponsorizzare una borsa di studio al miglior studente di ingegneria informatica da utilizzare in una visita studio alla Silicon Valley.
- In Irlanda DiaSorin ha offerto tirocini in azienda attraverso un progetto statale ad hoc pensato a tale scopo e ha collaborato con la National University of Ireland di Maynooth, affinché gli studenti all'ultimo anno del corso di laurea in scienze possano svolgere uno stage in Azienda.
- In Germania DiaSorin ha offerto un tirocinio a uno studente per un corso di formazione sul lavoro di 3 giorni a settimana.
- In Francia DiaSorin incoraggia la collaborazione con le scuole locali nel settore farmaceutico, come ad esempio il progetto in corso con l'Università del Sud della Francia (UFR Pharmacie).

Aiuto e potenziamento dell'assistenza sanitaria in favore delle comunità

- Kopper Top Life Learning Center: negli USA DiaSorin ha offerto un contributo monetario al Centro che si occupa di assistere le persone con terapie di qualità, al di fuori degli ospedali, con l'ausilio dell'ippoterapia, terapie ricreative e terapie assistite con gli animali.
- Lakeview Foundation's 5th Annual Winemaker's Forum: negli USA DiaSorin ha offerto un contributo monetario alla raccolta fondi per il Prescription Assistance Program Fund, la cui missione è sviluppare e implementare un sistema di assistenza per i pazienti/clienti bisognosi all'interno della comunità.
- Northwestern Hospital: negli USA DiaSorin ha offerto un contributo monetario alla raccolta fondi dell'ospedale per l'Unità di Terapia Neonatale.

- Make a Wish Foundation: in Irlanda DiaSorin ha offerto un contributo monetario alla fondazione.
- Milan City Marathon: in Italia DiaSorin ha sostenuto un'iniziativa podistica per sostenere le donne nella lotta contro il cancro ai polmoni.
- Fondazione dell'Ospedale Sant'Anna di Torino: in Italia DiaSorin ha sponsorizzato uno dei più importanti ospedali pediatrici per l'acquisto di nuove incubatrici per i neonati.

Investimenti nella comunità locale

- Minnesota Life College (MLC): DiaSorin USA e i suoi dipendenti hanno partecipato alla raccolta fondi annuale del College destinata alle borse di studio e ad altre attività. Parte dei fondi raccolti sono stati utilizzati per la costruzione di un giardino zen per gli studenti.
- Stillwater Public Library Foundation: negli USA DiaSorin ha offerto il suo contributo alla fondazione a favore dell'evento Light-A-Spark.
- Campagna "Children's hour": in Irlanda DiaSorin ha dato il suo supporto all'organizzazione benefica che raccoglie fondi per i bambini e i giovani che vivono in condizioni di disagio.

Iniziative ambientali

- Energia pulita: in Germania, DiaSorin ha finanziato l'acquisto di un veicolo elettrico per la comunità locale di Dietzenbach.
- Trattamento delle acque: negli USA DiaSorin ha realizzato il Rain Garden Project con lo scopo di ridurre i rischi derivanti dalle acque piovane e migliorare la qualità dell'acqua. Il progetto è stato realizzato in collaborazione con le proprietà limitrofe e con il contributo offerto dal Comitato per la Tutela del Suolo e delle Risorse Idriche del Minnesota, un'agenzia di stato.
- Progetti per il risparmio energetico: negli USA DiaSorin ha collaborato con Parson's Electric and Xcel Energy per il risparmio energetico, oltre a un ulteriore progetto suggerito da Xcel Energy per il passaggio a un generatore di potenza.

Eventi culturali

- Centro Culturale Italiano a Minneapolis: negli USA DiaSorin ha offerto un contributo monetario al Centro.
- Stillwater Area High School: negli USA DiaSorin ha contribuito all'organizzazione di un evento per studenti senior.
- State Science & Engineering Fair: negli USA DiaSorin ha dato il suo contributo come Award Sponsor per la fiera che conferisce riconoscimento e supporto alla partecipazione individuale degli studenti, oltre a sostenere la Minnesota Academy of Science e i suoi programmi.

The background is a solid teal color. On the left side, there are several white, hand-drawn, curved lines that sweep across the frame from the top left towards the bottom left, creating a sense of movement and flow.

Ambiente, Salute e Sicurezza

Impegno EH&S

(Ambiente, Salute e Sicurezza)

Come Azienda ci impegniamo a salvaguardare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, clienti e di tutti gli stakeholder e a minimizzare l'impatto ambientale derivante dalle nostre attività, ponendoci come obiettivo il continuo miglioramento e il rispetto degli standard EHS applicabili. Riconosciamo l'enorme importanza di queste tematiche e siamo attivi nella ricerca di strumenti, pratiche e azioni in grado di guidare le scelte aziendali verso una maggior consapevolezza della tutela ambientale e della sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Svolgiamo la nostra attività guidati da una serie di principi che coniugano strategia e sviluppo del business nel pieno rispetto dell'ambiente e del patrimonio umano:

- Stretta osservanza delle leggi e delle normative nei Paesi in cui operiamo.
- Costante impegno nella ricerca e nello sviluppo tecnologico volto al miglioramento della performance ambientale e della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Attuazione di un sistema in grado di accrescere la consapevolezza, coinvolgere i dipendenti in queste tematiche e contribuire all'effettivo controllo delle performance, in tema di salute, sicurezza e ambiente.

Il nostro impegno nei confronti di tutela ambientale, salute e sicurezza dei dipendenti si basa sulla nostra EHS Policy. Questa dà vita a una serie di procedure ideate per tradurre l'impegno assunto dall'Azienda nella pratica quotidiana a livello locale grazie alla creazione dell'ente Corporate EHS e delle sue emanazioni locali. Nel 2014 abbiamo riesaminato e migliorato la nostra EHS Policy, che sarà effettiva e applicabile a tutte le attività operative di DiaSorin nel 2015; inoltre il nostro Gruppo richiederà l'attuazione dei Requisiti Minimi EHS in tutte le sedi già esistenti e di recente costituzione (all'interno della produzione, della ricerca e sviluppo, dei centri di distribuzione così come nei magazzini, per l'area di vendita e di service al cliente e per tutte le persone impiegate altresì negli enti amministrativi). Tutti i nostri siti produttivi hanno procedure operative EHS, redatte e regolate a livello locale da Enti Locali EHS, che hanno lo scopo di stabilire le responsabilità e le azioni preventive e correttive in materia di ambiente, sicurezza e salute (ad es. gestione delle emergenze, uso di dispositivi di protezione individuale "DPI", procedure di decontaminazione in caso di sversamenti accidentali di sostanze pericolose per l'ambiente, ecc.).

L'ENTE CORPORATE EH&S

- Sviluppa e mantiene i Requisiti Minimi EHS del Gruppo sviluppati sulla base dei requisiti normativi, le best practice del settore e di DiaSorin, per garantire un adeguato livello di attenzione e gestione del rischio EHS associato alle operazioni di DiaSorin.
- Lavora a stretto contatto con gli enti locali EHS e, mediante l'analisi comparativa con la migliore prassi locale, condivide il proprio bagaglio di conoscenze e ne garantisce il miglioramento costante.
- Provvede a implementare il processo di Audit EHS per verificare la conformità dei siti con le normative e i Requisiti Minimi EHS del Gruppo e a condurre il monitoraggio dei relativi piani di azione.
- Elabora le procedure a livello Corporate per le attività di assistenza tecnica ai clienti e per i tecnici che seguono l'utente finale con riferimento alle esigenze formative, l'utilizzo di DPI e il corretto uso di analizzatori e prodotti.
- Eroga sessioni formative agli altri Enti Corporate e assicura la comunicazione con il Top Management.
- Supporta lo sviluppo di prodotti e strumenti redigendo i contenuti EHS dei manuali degli analizzatori, approva la scheda di sicurezza del prodotto finale ed in generale monitora che i requisiti EHS siano correttamente applicati sia agli strumenti che ai prodotti.

Salute e sicurezza: un impegno costante.



ENTI LOCALI EH&S

- Coordinano le attività per garantire il rispetto delle norme locali EHS applicabili e dei Requisiti Minimi EHS del Gruppo DiaSorin.
- Collaborano con gli altri Enti per sviluppare ed implementare le procedure EHS locali e controllarne l'attuazione e l'efficacia attraverso un piano di audit locale.
- Si occupano della formazione dei dipendenti a livello locale, con particolare attenzione alle leggi locali, normative e procedure EHS.

La nostra responsabilità, come Gruppo, non si limita a definire un piano strategico all'interno della nostra politica EHS ma, in un processo di miglioramento costante, si impegna a definire e raggiungere gli obiettivi sostenibili stabilendo i traguardi e misurando gli indicatori di performance per monitorare i progressi.

A tale scopo, il nostro Gruppo sta valutando la possibilità di includere progressivamente gli obiettivi EHS nella valutazione della performance dei propri dipendenti. Continueremo a informare, formare e motivare tutti i componenti del nostro staff sulle best practice in materia di EHS e li incoraggeremo a interpretare un ruolo attivo nell'impegno dell'Azienda verso la politica ambientale intrapresa.

Considerato il nostro impegno in termini di ambiente, salute e sicurezza, stiamo prendendo in considerazione la possibilità di certificare il sistema di gestione EHS (ISO 14001 e OHSAS 18001).

COMPLIANCE

La conformità con le leggi e le normative EHS è costantemente monitorata dagli Enti Locali EHS, attraverso lo sviluppo di un piano di controllo locale, mentre ogni anno l'Ente Corporate EHS provvede a condurre sui siti produttivi specifici Audit con riferimento sia al sistema di gestione EHS che agli aspetti tecnici connessi alle tematiche EHS.

- Ambiente Generale
- Aria
- Acqua
- Rifiuti
- Sostanze Chimiche
- Materiali Pericolosi
- Sicurezza
- Sicurezza Tecnica
- Preparazione all'Emergenza
- Salute dei lavoratori

Per fornire maggiore valore alla valutazione della conformità, ogni area di miglioramento identificata durante l'Audit è valutata attraverso una matrice di rischio per aiutare ogni struttura a focalizzarsi sugli aspetti prioritari. **Nel 2014 le attività di Audit EHS non hanno portato all'identificazione di situazioni di non conformità.** Il processo si è concluso con l'individuazione di alcune opportunità di miglioramento e di conseguenza è stato implementato un piano di azione, monitorato periodicamente al fine di garantire il perseguimento delle stesse.

Grazie alla grande attenzione dedicata alle tematiche di Ambiente, Salute e Sicurezza, nel 2014 non vi sono state multe significative per violazioni EHS.

Ambiente

MATERIALI

Selezioniamo attentamente i materiali utilizzati nel nostro business: promuoviamo iniziative che mirano alla tutela delle risorse e materie prime e ci impegniamo ad aumentare l'utilizzo di materiali riciclati, con conseguente diminuzione della domanda di materiali vergini.

Il nostro focus è rivolto alla costante ottimizzazione dell'imballaggio, per minimizzare peso, volume e quantità dei materiali, sviluppando e implementando politiche per prevenire la produzione di rifiuti e favorirne la riduzione, il riutilizzo e riciclaggio in loco.

Il processo di produzione richiede l'utilizzo di sostanze chimiche. Ci impegniamo a ridurre l'utilizzo di sostanze chimiche dannose attraverso le seguenti attività:

- Diminuzione del tasso di scarto nella produzione.
- Sostituzione dell'uso di sostanze pericolose con altre più sicure.

Sotto questo profilo abbiamo anche sviluppato delle iniziative Paper Less con lo scopo di ridurre il consumo di carta sfruttando l'interfaccia web per la documentazione relativa al prodotto, come ad esempio la scheda di sicurezza dei materiali e le istruzioni per l'uso. In aggiunta, i manuali d'uso destinati agli utenti finali degli analizzatori, così come i manuali di servizio e tutta la documentazione relativa alle attività di assistenza tecnica, sono gestite in formato elettronico. Recentemente, abbiamo adottato un sistema di fatturazione elettronica nel processo logistico, mentre la razionalizzazione delle procedure di spedizione del prodotto ha portato a un calo significativo del materiale di imballaggio.

RISORSE IDRICHE

La scarsità d'acqua rappresenta una delle sfide principali che i governi, le aziende e gli individui sono chiamati ad affrontare e come tale deve essere gestita. Consideriamo l'acqua come una delle più significative risorse naturali da proteggere. Considerato tuttavia il consumo ridotto e il conseguente impatto limitato del Gruppo su tale risorsa, la stessa non rientra tra le aree critiche di competenza EHS. Il Gruppo continua a ogni modo il proprio impegno verso un consumo responsabile e verso la tutela di questa risorsa. In particolare sono state promosse le seguenti iniziative nei siti produttivi del Gruppo:

PRELIEVO TOTALE DI ACQUA PER FONTE (2014)

PRELIEVO IDRICO (METRI CUBI)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Acquedotti Comunali	3.468	4.314	1.300	3.098	14.730	31.824	58.734
Acqua da sottosuolo	0	0	65.169	0	0	0	65.169
Totale prelievo idrico	3.468	4.314	66.469	3.098	14.730	31.824	123.903

- In Sud Africa i miglioramenti tecnici agli impianti di depurazione e l'ottimizzazione del sistema di irrigazione nella progettazione del verde hanno contribuito a una significativa riduzione dei prelievi idrici rispetto al 2013.
- Nel Regno Unito, abbiamo attuato un piano di miglioramento per ridurre il consumo d'acqua grazie all'ottimizzazione della linea di distribuzione idrica.
- Nel sito italiano di Saluggia è in corso un'analisi dei bisogni idrici e della qualità delle acque reflue generate, con l'obiettivo di ottimizzare sia il consumo idrico che la gestione delle acque reflue.

La principale fonte di approvvigionamento idrico dei nostri siti produttivi è costituita dagli acquedotti comunali con l'eccezione dell'Italia, dove il quantitativo principale è dato dal prelievo di acqua dal sottosuolo. Il consumo idrico nel 2014 è diminuito del 7% rispetto al 2013, grazie alle iniziative di risparmio idrico attuate nel corso dell'anno.

CONSUMO ENERGETICO ED EMISSIONI CO₂

Un consumo energetico responsabile rappresenta uno dei contributi più importanti alla mitigazione dei cambiamenti climatici che costituiscono una delle sfide più importanti e difficili da affrontare. Da sempre ci impegniamo al consumo e alla gestione responsabile di questa importante risorsa.

Iniziativa per il risparmio energetico: nei vari siti del Gruppo, DiaSorin ha implementato diversi progetti per il programma di risparmio energetico. Di seguito sono descritte le principali azioni che abbiamo intrapreso:

Sostituzione di impianti convenzionali d'illuminazione a soffitto con lampadine elettroniche o illuminazione a led. In Italia il risparmio energetico annuale è stato pari a:

- 29.075 kWh con sistemi di illuminazione a comando elettronico.
- 3.125 kWh con illuminazione a led.

CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA (2014)

TIPOLOGIA ENERGETICA (GJ) ¹	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Gas naturale	4.342	520	0	0	0	5.784	10.646
Diesel	0	0	0	58	0	74	132
Totale combustibile	4.342	520	0	58	0	5.858	10.778
Elettricità	4.250	2.495	26.952	5.242	11.588	13.148	63.675
Calore	0	0	10.480	0	9.804	0	20.284
Totale Elettricità e Calore	4.250	2.495	37.432	5.242	21.392	13.148	83.959

¹ - Fattori di conversione (fonte: GRI guidelines) - Gas Naturale: 1000 metri cubi pari a 39,01 GJ; Elettricità: 1 kWh pari a 0,0036 GJ; BTZ: 1 tonnellata pari a 41,16 GJ; Diesel: 1 tonnellata pari a 43,33 GJ.

Il programma continuerà nei prossimi anni portando a una graduale sostituzione di tutti gli impianti di illuminazione tradizionale con tecnologie di illuminazione ad alta efficienza.

Potenziamento del recupero termico dell'impianto di raffreddamento. In Italia, il nuovo impianto di raffreddamento consente un recupero di energia termica di circa 400 kW con un conseguente risparmio in termini di consumi di gas naturale.

Sostituzione dell'impianto di raffreddamento nel reparto di biologia. In questo modo abbiamo raggiunto in Italia gli obiettivi prefissati in termini di versatilità ed efficienza energetica. Infatti, a fronte di un consumo energetico sostanzialmente invariato, la capacità totale di raffreddamento è aumentata del 30%.

Sostituzione dell'impianto di trattamento dell'aria. Sempre in Italia, questa nuova tecnologia consente un risparmio di energia elettrica pari al 15% rispetto alla tecnologia precedente. Il nuovo impianto di trattamento dell'aria include un sistema per il recupero del calore che consente un risparmio energetico sia nei mesi invernali che in quelli estivi.

Inserimento di nuovi sistemi di climatizzazione. In Italia i nuovi stabilimenti sono ora dotati di un sistema di condizionamento ad alta efficienza.

Contatori per il controllo del consumo elettrico. Sono stati installati dei contatori in punti strategici del sito produttivo in Sud Africa per monitorare i consumi e aiutare a identificare le iniziative più adatte al risparmio energetico.

TOTALE EMISSIONI 2014

	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Emissioni Perimetro 1 (totale combustibile)	244	29	0	4	0	330	607
Emissioni Perimetro 2 (totale elettricità e calore)	532	296	3.787	1.266	2.832	746	9.459
Totale emissioni ²	776	325	3.787	1.270	2.832	1.076	10.066

² - Le emissioni di CO₂ sono state calcolate utilizzando il UNFCCC - l'inventario nazionale italiano per le emissioni previste per il Perimetro 1 e il WRI / WBCSD GHG Protocol per le emissioni del Perimetro 2.

RIDUZIONE DEGLI SCARICHI IDRICI E DEI RIFIUTI

L'Azienda si impegna a promuovere, sviluppare e implementare politiche per prevenire la produzione di rifiuti e favorirne la riduzione, il riutilizzo e riciclaggio in loco, in maniera sistematica ed efficiente in termini di costi. Utilizziamo aziende smaltitrici ottemperanti ai requisiti previsti dalla legge, al fine di garantire un adeguato smaltimento di tutti i rifiuti, pericolosi e non, in conformità alle best practice ambientali e alle normative nazionali e internazionali. L'Azienda si impegna a collaborare con i fornitori e i clienti per raggiungere gli obiettivi ambientali prefissati.

Per Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAAE) si intendono tutti quei rifiuti di apparecchiature che dipendono da correnti elettriche o campi elettromagnetici. La quantità più significativa di RAAE è generata dalla commercializzazione di strumenti, i quali vengono principalmente smaltiti in Italia in virtù del fatto che i clienti di tutto il mondo restituiscono al Centro di Assistenza Tecnica italiana la maggior parte degli strumenti usati. La procedura generale comincia dalla

decontaminazione degli strumenti presso il cliente. Gli strumenti vengono poi portati al Centro di Assistenza Tecnica dove si valuta se riutilizzarli, ripararli o smaltirli. L'ultimo step è l'avvio al riciclo degli strumenti tramite un'azienda specializzata nella gestione di questi ultimi. Come già ricordato prestiamo la massima attenzione alla corretta gestione dei rifiuti e alla loro minimizzazione. Abbiamo intrapreso una serie di iniziative, tra cui la classificazione del flusso dei rifiuti, raccolta differenziata, formazione dei dipendenti sul corretto smaltimento e audit sui fornitori incaricati di questa attività. Nel 2014 sono stati generati un totale di 754 tonnellate di rifiuti, in lieve calo del 2% rispetto al 2013.

Siamo da sempre attenti alla tutela delle riserve idriche, attuando una gestione responsabile di scarico delle acque reflue. La quantità di scarico delle acque reflue non è da considerarsi rilevante, poiché l'acqua è scaricata nelle reti fognarie, in accordo a quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti locali. In generale, circa il 90% del consumo idrico viene scaricato tramite il sistema di raccolta.

Nel corso del 2014 non si sono registrati sversamenti significativi nei siti produttivi.

TOTALE RIFIUTI PRODOTTI (2014)

RIFIUTI PER TIPOLOGIA E METODO DI SMALTIMENTO (T)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Rifiuti pericolosi	8	1	92	12	11	1	125
Rifiuti non pericolosi	122	5	410	22	29	41	629
Totale rifiuti generati	130	6	502	34	40	42	754

PESO TOTALE DI RAAE TRATTATI (2014)

RAAE (T)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Recuperati	3	2	6.230	0	1	3	6.239
Smaltiti	0	0	0	0	0	0	0
Totale	3	2	6.230	0	1	3	6.239

TOTALE ACQUA SCARICATA PER DESTINAZIONE (2014)

SCARICO (METRI CUBI)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Sistema di raccolta	3.468	4.314	65.000	3.000	14.693	19.110	109.585

INVESTIMENTI

Il nostro impegno a promuovere il rispetto dell'ambiente, la salute e la sicurezza si riflette in una serie di investimenti che hanno lo scopo di migliorare le strutture e la strumentazione della Società al fine di garantire i più alti standard in materia di sicurezza dei dipendenti e dei clienti. Gli investimenti effettuati

prevedono un numero di interventi e di miglioramenti tecnologici della strumentazione dei laboratori, delle attrezzature e degli impianti. Un importo rilevante viene destinato al trattamento e smaltimento dei rifiuti. La tabella che segue mostra la spesa ambientale totale dei 6 siti industriali per il 2014, con un aumento del 12%, rispetto al 2013, a causa di maggiori spese, in Italia, per il trattamento delle emissioni.

INVESTIMENTI (IN MIGLIAIA DI €)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE
Investimenti ambientali	22.824	3.960	201.540	19.936	39.068	45.729	333.057

Salute e Sicurezza

L'Azienda si impegna a gestire la propria attività nel rispetto degli standard di Salute e Sicurezza accettati a livello nazionale e internazionale, in ottemperanza ai requisiti e norme di legge vigenti. In assenza di una normativa adeguata, l'Azienda applica gli standard che riflettono l'impegno all'eccellenza ed alle *best practices* di settore.

Verifichiamo, tramite procedure specifiche, la conformità dell'ambiente di lavoro alle disposizioni delle normative applicabili e in particolare, con riferimento alla normativa vigente, sono stati considerati tutti gli aspetti riguardanti la gestione delle sostanze radioattive, materiali biologici a rischio (materiali infetti o di origine umana, microrganismi geneticamente modificati) e le sostanze pericolose.

Le attività della nostra Azienda prevedono la produzione di reagenti con l'utilizzo, tra l'altro, di materie prime biologiche. Pertanto, nei vari paesi in cui il Gruppo ha una presenza produttiva, i laboratori interni operano secondo le normative di sicurezza biologica, che variano dal livello di biosicurezza I al livello di biosicurezza III. Il livello di biosicurezza indica il grado di precauzione di biocontenimento richiesto per isolare

gli agenti biologici pericolosi, che vengono classificati dal livello I al livello IV. All'interno dei laboratori sono previste e implementate una serie di azioni preventive per minimizzare il rischio delle malattie professionali. Per tutti i dipendenti è previsto:

- Accesso limitato a tali aree.
- Procedure speciali di ingresso e uscita.
- Dettagliate procedure per lavorare all'interno dei laboratori.
- Formazione sul corretto uso di dispositivi di protezione individuale.
- Procedure per lo smaltimento dei rifiuti.

Inoltre, gli operatori che svolgono attività considerate dalla valutazione del rischio pericolose per la salute, sono sottoposti a regolari controlli medici e possono essere coinvolti in queste attività solo dopo essere stati dichiarati idonei dal medico responsabile. Il Gruppo non ha registrato malattie professionali nel periodo in esame.

DECESSI, TASSO DI INFORTUNIO, DI MALATTIE PROFESSIONALI, DI GIORNATE DI LAVORO PERSE, ASSENTEISMO DIVISI PER REGIONE (2014)

(esclusi incidenti in itinere)

	USA	ITALIA	IRLANDA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	GERMANIA
Decessi	0	0	0	0	0	0
Tasso di Infortunio (TI) ³	0	1,0	0	0	2,6	2,8
Tasso di Malattie Professionali (TMP) ⁴	0	0	0	0	0	0
Tasso di Assenteismo (TA) ⁵	0	10,5	0	0	6,6	27,7

3 - TI: (Totale # infortuni / totale ore lavorative) x 200.000

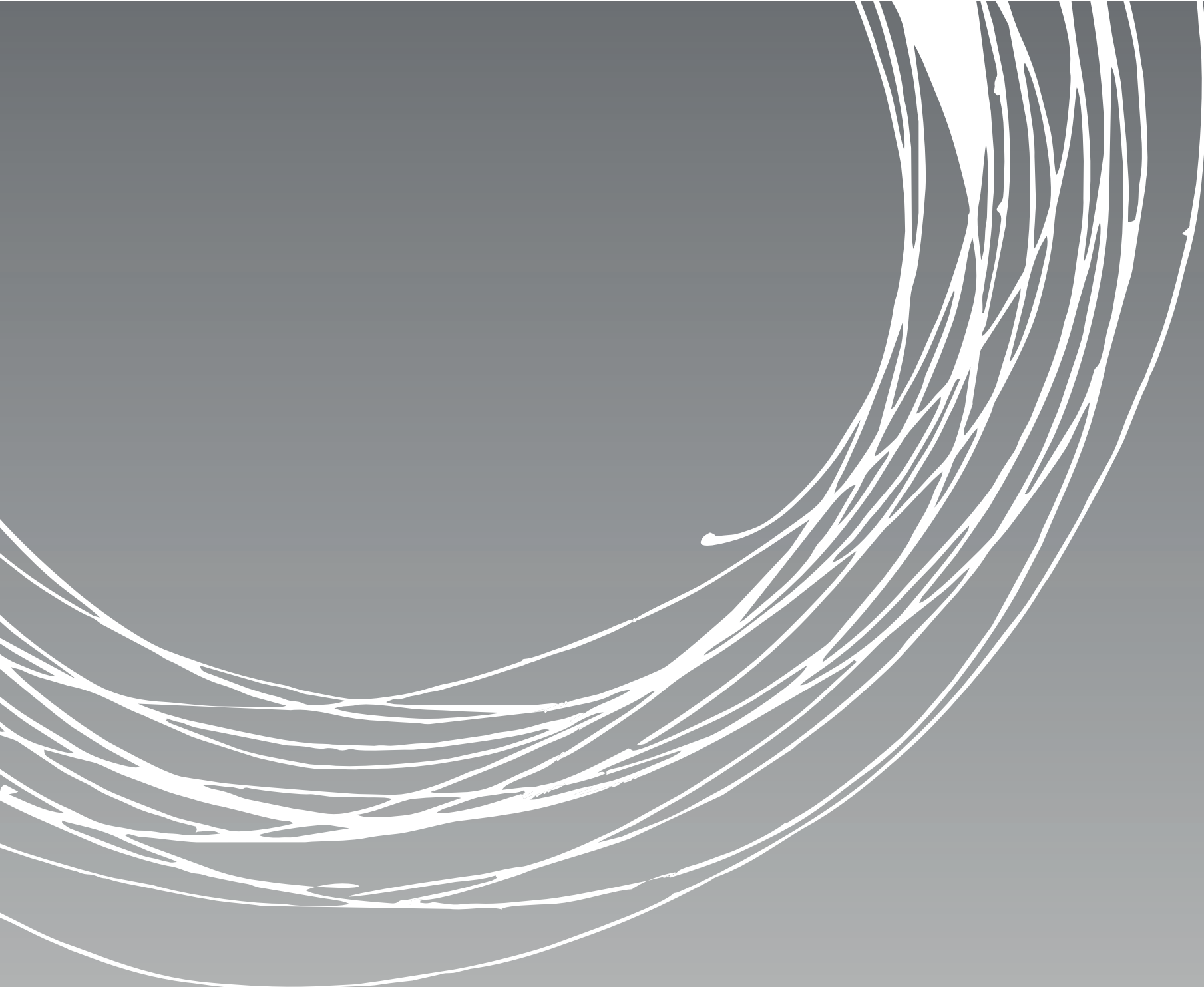
4 - TMP: (Totale # malattie professionali / totale ore lavorative) x 200.000

5 - IG: (Totale # giorni persi (per infortuni e malattie) / totale ore teoriche lavorative nel periodo) x 200.000

CORSI DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Considerata l'importanza che attribuiamo alla tutela e alla sicurezza dei nostri dipendenti, negli anni abbiamo erogato diversi corsi di formazione per informare ed accrescere la consapevolezza tra i lavoratori in merito alla sicurezza sul lavoro. La tabella che segue mostra il numero di dipendenti che hanno partecipato ai corsi di formazione e le ore di formazione nel periodo 2014 nei 6 siti produttivi del Gruppo.

ORE DI FORMAZIONE	USA	ITALIA	IRLANDA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	GERMANIA
Uomini	1.360	1.908	35	112	35	680
Donne	1.430	230	46	112	46	715
Totale	2.790	2.138	81	224	81	1.395



Nota Metodologica



Il Bilancio di Sostenibilità 2014 di DiaSorin SpA (DiaSorin, Società, Gruppo), nella sua prima edizione, contiene l'informativa standard prevista delle linee guida GRI Sustainability Reporting.

Il documento, fortemente sostenuto dal management di DiaSorin, ha l'obiettivo di descrivere le attività svolte, gli impegni presi, le performance e i risultati conseguiti relativamente ad aspetti economici, sociali e ambientali.

PROCESSO E AMBITO OGGETTO DI RENDICONTAZIONE

Il Bilancio di Sostenibilità presenta le principali attività economiche, sociali e ambientali intraprese da DiaSorin.

Per definire i contenuti materiali da includere nel Bilancio sono stati considerati i punti di vista del management, congiuntamente ai risultati emersi dall'analisi dei trend del settore e a ulteriori fattori esterni rilevanti. Il risultato di tale processo è descritto nella sezione "Analisi di Materialità" del Bilancio.

Il Bilancio di Sostenibilità verrà pubblicato con cadenza annuale e verrà diffuso attraverso gli strumenti di comunicazione solitamente utilizzati dalla Società. Inoltre:

- Tutti i dati si riferiscono al periodo compreso dal 01/01/2014 al 31/12/2014.
- I dati economici provengono dal Bilancio Consolidato del Gruppo e, quindi, comprendono tutte le Società del Gruppo consolidate al suo interno.
- I dati sociali includono tutte le Società del Gruppo consolidate all'interno del Bilancio Consolidato.
- I dati ambientali includono i 6 siti industriali.
- Qualsiasi eventuale deroga alla modalità di rendicontazione implementata è indicata nelle apposite sezioni.

PRINCIPI DI BASE DELLA RENDICONTAZIONE

I principi di rendicontazione scelti per la preparazione di questo Bilancio sono sintetizzati di seguito.

Inclusione degli Stakeholder, Materialità, Contesto di Sostenibilità - Il Bilancio descrive i principali impatti sociali ed ambientali per gli stakeholder del Gruppo ritenuti maggiormente rilevanti e, al contempo, i principali risultati raggiunti in tale ambito.

La preparazione e pubblicazione di questo Bilancio ha come finalità quella di rafforzare le relazioni con gli stakeholder della Società e fornire loro una migliore informazione, con particolare riguardo ai cambiamenti organizzativi intervenuti quali risultato della crescita considerevole del Gruppo.

DiaSorin ha intrapreso un importante percorso che ha come obiettivo finale la definizione di un'analisi di materialità, strutturata, inerente le operazioni e gli interessi del Gruppo. Le analisi svolte durante il periodo hanno come punto di partenza

l'identificazione, attraverso un'approfondita attività di ricerca interna, delle macro aree degli argomenti di maggiore rilievo per il Gruppo, per i suoi stakeholder e per i principali attori del Settore.

COMPLETEZZA

Si veda "Processo e Ambito oggetto di Rendicontazione"

Comparabilità e Chiarezza - Al fine di rendere il documento accessibile a tutti i suoi potenziali lettori, il Bilancio è stato redatto nel modo più chiaro e semplice possibile ed utilizza a tal fine figure, grafici e tabelle.

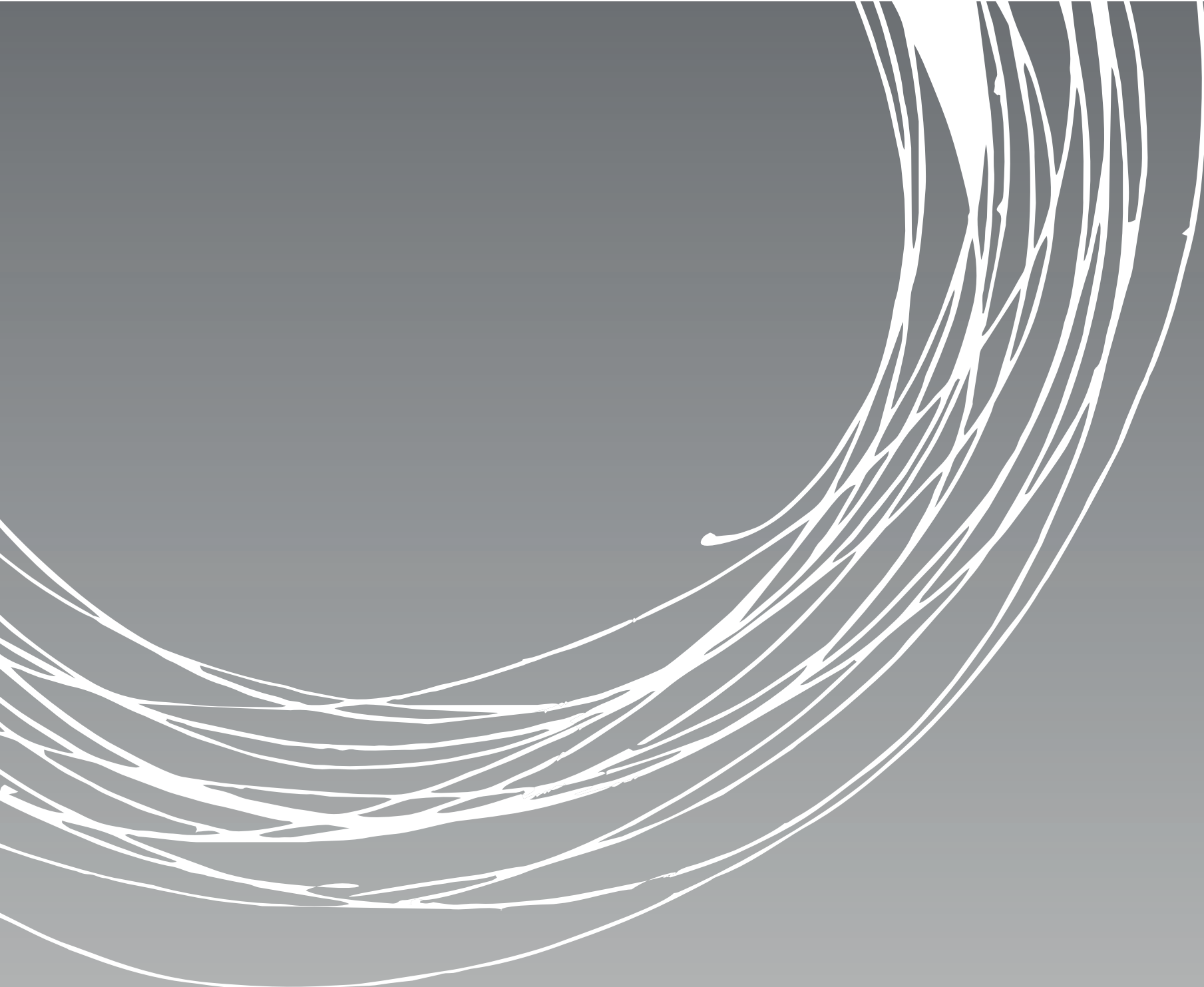
Gli indicatori presenti nel Bilancio riguardano il periodo che va dal 01/01/2014 al 31/12/2014. Quando possibile, si riportano a titolo di confronto gli stessi dati relativi ai precedenti periodi di rendicontazione, al fine di dare maggiore dettaglio e chiarezza ed evidenziare i principali trend e cambiamenti intervenuti. L'eventuale assenza di dati di raffronto è dovuta alla non significatività della variazione, o all'impossibilità di reperire il dato, essendo questo il primo Bilancio di Sostenibilità della Società. È comunque presente il confronto per la gran parte dei dati economici.

Equilibrio - Le informazioni sono presentate in modo oggettivo e sistematico. Gli indicatori riflettono le performance del periodo oggetto di rendicontazione.

Accuratezza - Per garantirne la completezza, i dati presenti nel Bilancio sono stati controllati dai diversi manager a livello di Area e Corporate. Quando possibile, il documento è stato integrato con dati dal Bilancio Consolidato e dalla Relazione Annuale 2014, predisposta secondo i principi contabili internazionali.

Tempestività - Il Bilancio di Sostenibilità viene pubblicato ogni anno. Le tempistiche per la pubblicazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità sono allineate a quelle per la pubblicazione del Bilancio Consolidato e della Relazione Annuale.

Affidabilità - Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto da un Gruppo di Lavoro appositamente costituito, i cui componenti sono stati individuati tra differenti Enti di livello Corporate. I singoli contenuti inerenti le varie aree di rendicontazione sono stati validati da ciascun responsabile degli Enti di livello Corporate e il documento finale, nella sua interezza, è stato presentato e discusso a livello Corporate. Per questo primo periodo di rendicontazione si è deciso di non richiedere la verifica del documento da parte di terzi.

A series of white, hand-drawn, curved lines that sweep across the left side of the image, creating a sense of motion and flow. The lines vary in thickness and density, with some overlapping to create a textured effect.

G4 Content Index per il livello "In accordance" Core

Standard disclosure generali

1. STRATEGIA E ANALISI

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.1	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale in merito all'importanza della sostenibilità per l'organizzazione e la sua strategia	Lettera agli stakeholder Il messaggio del Presidente Il messaggio dell'Amministratore delegato

2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.3	Nome dell'organizzazione	Mission e principi di DiaSorin
G4.4	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Mission e principi di DiaSorin I nostri 10 punti di materialità - Innovazione
G4.5	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	<i>La Società ha la propria sede centrale a Saluggia, Italia.</i>
G4.6	Numero di Paesi nei quali opera l'organizzazione, nome dei Paesi nei quali l'organizzazione svolge la maggior parte della propria attività o che sono particolarmente importanti ai fini delle tematiche di sostenibilità richiamate nel report	Presenza globale
G4.7	Assetto proprietario e forma legale	Corporate Governance Creazione di Valore - Base azionaria
G4.8	Mercati serviti (inclusendo analisi geografica, settori serviti, tipologia di consumatori/beneficiari)	Presenza globale Creazione di valore
G4.9	Dimensione dell'organizzazione	Fatti di rilievo Creazione di Valore
G4.10	Dipendenti per tipologia di contratto, genere, area geografica, inquadramento	PERSONE - Numeri chiave PERSONE - People Care - Benefit
G4.11	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	<i>Il grado di copertura dei dipendenti con contratti collettivi di lavoro varia da Paese a Paese e dipende dal relativo livello di sindacalizzazione. In Italia il 100% dei dipendenti è coperto da contratti collettivi di lavoro.</i>
G4.12	Descrizione della supply chain (n. fornitori, volumi e mercati di approvvigionamento)	I nostri 10 punti di materialità - Qualità - Processi
G4.13	Cambiamenti nel perimetro delle attività inclusa la localizzazione dei fornitori	<i>Non sono evidenziabili cambiamenti poiché il report è alla sua prima edizione.</i>
G4.14	Spiegazione dell'eventuale modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	LA NOSTRA AZIENDA - Corporate Governance
G4.15	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterni relativi a performance economiche, sociali e ambientali	<i>La Società non sottoscrive/adotta principi/carte o codici di condotta ambientali e sociali sviluppati da enti/associazioni esterni.</i>
G4.16	Partecipazione ad associazioni di categoria nazionali e/o internazionali in cui l'organizzazione: <ul style="list-style-type: none"> • Detiene una posizione presso gli organi di governo • Partecipa a progetti e comitati • Fornisce finanziamenti considerevoli al di là della normale quota associativa • Considera la partecipazione come strategica 	I nostri 10 punti di materialità - Stakeholders

3. MATERIALITÀ E PERIMETRO DEL REPORT

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.17	Elenco delle entità consolidate nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità	NOTA METODOLOGICA
G4.18	Spiegazione del processo per la definizione dei contenuti del bilancio e del modo in cui l'organizzazione ha implementato i relativi reporting principle	NOTA METODOLOGICA
G4.19	Lista degli aspetti materiali identificati	Analisi di Materialità I nostri 10 punti di materialità
G4.20	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro all'interno dell'organizzazione	<i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di una solida analisi di materialità per il Gruppo DiaSorin. Un processo specifico che mira al raggiungimento di tale obiettivo è in corso di sviluppo e verrà finalizzato nei prossimi esercizi.</i>
G4.21	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro al di fuori dell'organizzazione	<i>Non sono evidenziabili modifiche poiché il report è alla sua prima edizione.</i>
G4.22	Spiegazione degli effetti di qualsiasi modifica di informazioni inserite nei report precedenti (re-statement)	<i>Non sono evidenziabili cambiamenti poiché il report è alla sua prima edizione.</i>
G4.23	Cambiamenti significativi di obiettivo, perimetro o metodi di misurazione utilizzati nel report, rispetto al precedente periodo di rendicontazione	<i>Non sono evidenzabili cambiamenti poiché il report è alla sua prima edizione.</i>

4. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.24	Elenco di gruppi di stakeholder con cui l'organizzazione intrattiene attività di coinvolgimento	I nostri 10 punti di materialità - Stakeholder
G4.25	Principi per identificare e selezionare i principali stakeholder con i quali intraprendere l'attività di coinvolgimento	
G4.26	Approccio all'attività di coinvolgimento degli stakeholder, specificando la frequenza per tipologia di attività sviluppata e per gruppo di stakeholder	<i>Un processo di coinvolgimento degli stakeholder che considera le aspettative degli stakeholder esterni è in corso di sviluppo e verrà finalizzato nei prossimi esercizi.</i>
G4.27	Argomenti chiave e criticità emerse dall'attività di coinvolgimento degli stakeholder e in che modo l'organizzazione ha reagito alle criticità emerse, anche in riferimento a quanto indicato nel report	

5. PROFILO DEL REPORT

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.28	Periodo di rendicontazione delle informazioni fornite	NOTA METODOLOGICA
G4.29	Data di pubblicazione del report di sostenibilità più recente	<i>Il report è alla sua prima edizione.</i>
G4.30	Periodicità di rendicontazione (annuale, biennale, ecc.)	NOTA METODOLOGICA
G4.31	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul report di sostenibilità e i suoi contenuti	<i>Per domande relative al report contattare l'ente di Investo relation e Corporate communication di DiaSorin ai seguenti indirizzi: riccardo.fava@diasorin.it; margherita.sacerdoti@diasorin.it</i>
G4.32	Scelta dell'opzione in accordance e tabella GRI	NOTA METODOLOGICA
G4.33	Politiche e pratiche attuali al fine di ottenere l'assurance esterna del report	<i>La prima edizione del report non è sottoposta a verifica esterna. Il Gruppo sta sviluppando e implementando il proprio sistema di rendicontazione, come richiesto dalle linee guida del GRI. Uno degli obiettivi di DiaSorin è di sottoporre il documento a verifica esterna nei prossimi esercizi.</i>

6. GOVERNANCE

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.34	Struttura di governo inclusi i comitati che dipendono dal massimo organo di governo. Identificare gli eventuali comitati responsabili per aspetti socio-ambientali	LA NOSTRA AZIENDA - Corporate Governance

7. ETICA E INTEGRITÀ

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.56	Principi, valori e norme di condotta	LA NOSTRA AZIENDA - Corporate Governance

Standard Disclosure specifiche

Aspetti materiali - Riferimento/note

ECONOMICO

Aspetto: Performance economica

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>LA NOSTRA AZIENDA - Creazione di valore - Scenario macroeconomico ed andamento dei cambi</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	LA NOSTRA AZIENDA - Creazione di valore - Creazione di valore
G4.EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico (benefit plan obligations)	PERSONE - People Care
G4.EC4	Finanziamenti significativi ottenuti da enti governativi	LA NOSTRA AZIENDA - Creazione di valore - Assistenza finanziaria

AMBIENTALE

Aspetto: Energia

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Impegno EH&S AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO₂</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EN3	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO ₂
G4.EN6	Risparmio energetico	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO ₂

Aspetto: Acqua

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Impegno EH&S AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Risorse idriche</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EN8	Prelievo totale di acqua per fonte	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Risorse idriche

Aspetto: Emissioni

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Impegno EH&S AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO₂</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EN15	Emissioni totali dirette di gas a effetto serra per peso (Scope 1)	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO ₂
G4.EN16	Emissioni indirette di gas a effetto serra per peso (Scope 2)	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO ₂
G4.EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (Scope 3)	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Ambiente - Consumo energetico ed emissioni CO ₂
		<i>Per il periodo in oggetto sono state rendicontate le emissioni Scope 3 relative ai viaggi di lavoro correlate ai siti in Italia. Le altre fonti Scope 3 non sono state oggetto di rendicontazione.</i>

Aspetto: Scarichi e rifiuti

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Impegno EH&S AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente - Riduzione degli scarichi idrici e dei rifiuti</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EN22	Acqua totale scaricata per qualità e destinazione	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente - Riduzione degli scarichi idrici e dei rifiuti
G4.EN23	Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente - Riduzione degli scarichi idrici e dei rifiuti
G4.EN24	Numero totale e volume di sversamenti significativi	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente - Riduzione degli scarichi idrici e dei rifiuti

Aspetto: Generale

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Impegno EH&S AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente Investimenti</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.EN31	Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente, suddivise per tipologia	AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA - Ambiente Investimenti
		<i>Il valore complessivo delle spese per sito industriale è stato fornito. Gli investimenti e la suddivisione per tipologia non sono stati rendicontati.</i>

SOCIALE

PRATICHE DI LAVORO E CONDIZIONI DI LAVORO ADEGUATE

Aspetto: Occupazione

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione • I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione • Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>PERSONE</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.LA1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica	<p>PERSONE - Numeri chiave</p> <p><i>Viene fornito il valore totale degli assunti e il turnover rate del Gruppo; non viene rendicontato il dettaglio per età, genere e area geografica.</i></p>

Aspetto: Salute e sicurezza sul lavoro

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione • I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione • Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Salute e Sicurezza</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.LA6	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e genere	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Salute e Sicurezza</p> <p><i>Il tasso di assenteismo non è stato rendicontato.</i></p>
G4.LA7	Esistenza di lavoratori ad alto rischio di contrarre malattie professionali	<p>AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA Salute e Sicurezza</p> <p><i>I dati quantitativi non sono stati rendicontati.</i></p>

Aspetto: Formazione e educazione

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione • I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione • Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>PERSONE - Sviluppo del capitale umano - Performance management, remunerazione e retention</p> <p>PERSONE - Sviluppo del capitale umano - Formazione e educazione</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>

G4.LA9	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddiviso per genere e per categoria di lavoratori	PERSONE - Sviluppo del capitale umano - Formazione ed educazione
G4.LA11	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance e dello sviluppo della propria carriera, suddivisi per genere e categoria di lavoratori	PERSONE - Sviluppo del capitale umano - Formazione ed educazione - Performance management, remunerazione e retention

Aspetto: Diversità e pari opportunità

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione • I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione • Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>PERSONE - Diversità</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.LA12	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione dei dipendenti per categoria in base a sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	La nostra Azienda - Corporate Governance

SOCIALE

RESPONSABILITÀ DI PRODOTTO

Aspetto: Salute e sicurezza dei consumatori

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione • I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione • Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>INNOVAZIONE - R&S - Innovazione come valore chiave</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.PR1	Fasi del ciclo di vita dei prodotti/servizi per i quali gli impatti sulla salute e sicurezza sono valutati per promuoverne il miglioramento e percentuale delle principali categorie di prodotti/servizi soggetti a tali procedure	INNOVAZIONE - R&S - Innovazione come valore chiave
G4.PR2	Numero totale (suddiviso per tipologia) di casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti/servizi durante il loro ciclo di vita	INNOVAZIONE - R&S - Innovazione come valore chiave INNOVAZIONE - Qualità - Progettazione e sviluppo

Aspetto: Etichettatura di prodotti e servizi

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>INNOVAZIONE - R&S - Innovazione come valore chiave</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.PR3	Tipologia di informazioni relative ai prodotti e servizi richieste dalle procedure e percentuale di prodotti e servizi significativi soggetti a tali requisiti informativi	INNOVAZIONE - Qualità - Distribuzione, identificazione e tracciabilità del prodotto
G4.PR4	Numero totale (suddiviso per tipologia) di casi di non-conformità a regolamenti o codici volontari riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti/servizi	INNOVAZIONE - Qualità - Controllo dei prodotti non conformi

Aspetto: Conformità (Compliance)

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.DMA	<p>a. Rendicontare il motivo per il quale l'Aspetto è materiale. Rendicontare gli impatti che rendono l'Aspetto materiale.</p> <p>b. Rendicontare la modalità di gestione dell'Aspetto materiale e dei suoi impatti.</p> <p>c. Rendicontare la modalità di valutazione della gestione dell'Aspetto, inclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ I meccanismi per valutare l'efficacia della modalità di gestione ▪ I risultati del processo di valutazione della modalità di gestione ▪ Eventuali modifiche apportate alla modalità di gestione 	<p>INNOVAZIONE - R&S - Innovazione come valore chiave</p> <p><i>È stato intrapreso un percorso che ha come obiettivo lo sviluppo di un solido sistema di analisi di materialità e rendicontazione per il Gruppo DiaSorin. La disclosure sui DMA è un'area oggetto di perfezionamento nei prossimi esercizi.</i></p>
G4.PR9	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi	INNOVAZIONE - Qualità - Controllo dei prodotti non conformi



BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
2014



The Diagnostic Specialist