



BILANCIO 2015
DI SOSTENIBILITÀ

DiaSorin

The Diagnostic Specialist

Sommario

Il messaggio del Presidente	4	Politica remunerativa	65
Il messaggio dell'Amministratore Delegato.....	5	Top management	66
Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri	6	Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi	67
Presenza globale	8	Modello Organizzativo.....	68
STAKEHOLDER E MATERIALITÀ	10	Condotta e Etica aziendale	68
I nostri Stakeholder	13	Operazioni con le Parti Correlate.....	69
Tematismi materiali	14	INIZIATIVE A FAVORE DELLE COMUNITÀ	70
STRATEGIA DI BUSINESS	16	Il nostro sostegno al sogno paralimpico.....	72
DiaSorin oggi	18	I nostri test diagnostici in prima linea.....	74
DiaSorin domani	24	La scuola in ospedale per aiutare i bambini ricoverati	76
Il prossimo futuro.....	26	Grazie al Dottor Sorriso possiamo regalare un sorriso ai bambini in ospedale.....	77
UNA GIORNATA TIPO	28	Iniziative a favore delle comunità nel mondo	78
Giulia - Senior Molecular R&D Manager		TUTELA DELL'AMBIENTE E CULTURA DELLA SICUREZZA	80
Rita - Corporate VP, Quality Assurance & Regulatory Affairs		Responsabilità globale, azione locale	84
Angelo - Corporate VP, Service		Dalle attività di audit ai piani di azione.....	84
LE NOSTRE PERSONE	36	Materiali	85
La nostra crescita	38	Risorse idriche	86
Una forza lavoro diversificata	40	Energia ed emissioni	88
Attività di recruiting e collaborazioni universitarie.....	44	Gestione dei rifiuti	92
Fornire valore ai nostri dipendenti.....	46	Spesa ambientale.....	94
Training e sviluppo del talento	53	Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech	95
GOVERNANCE E LEADERSHIP	56	Sicurezza nel laboratorio	96
Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato.....	59	NOTA METODOLOGICA	98
Il Consiglio di Amministrazione.....	60	G4 CONTENT INDEX	102
Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali.....	63		
I Comitati.....	64		

DRIVER

Abbiamo identificato 3 driver principali, trasversali a tutto il documento, e che sono evidenziati dalle seguenti icone.

-  1 Potenziare i laboratori clinici, anticipandone e soddisfacendone pienamente le esigenze
-  2 Attrarre eccellenze e talenti a livello internazionale
-  3 Sostenibilità del business nel lungo periodo

Questo bilancio è stato strutturato seguendo le indicazioni del Global Reporting Index (GRI). I riferimenti al GRI sono identificabili all'interno del testo con la seguente indicazione (↪GR-)



Il messaggio del Presidente

(↳ G4-1)



« Siamo un'azienda sostenibile. »

Desideriamo che le persone possano condurre una vita più felice e più sana e, per far ciò, dobbiamo costruire un business sostenibile nel lungo periodo. Per questa ragione riponiamo grande importanza nell'innovazione, migliorando costantemente le tecnologie con cui lavoriamo ed investendo nei talenti migliori al fine di offrire prodotti costantemente all'avanguardia.

Ci impegniamo a soddisfare nel miglior modo possibile le aspettative dei nostri pazienti, dei nostri dipendenti, dei nostri consumatori, dei nostri azionisti come anche di tutti i nostri stakeholder. Vogliamo, inoltre, giocare un ruolo primario nel campo della ricerca, attraverso lo sviluppo di soluzioni e prodotti sostenibili nell'ambito dell'immunodiagnostica.

L'obiettivo di lanciare ogni anno sul mercato 6-8 nuovi kit diagnostici, testimonia il nostro impegno nei confronti dei pazienti nel continuare a trovare soluzioni volte alla diagnosi di specifiche patologie e nel garantire loro la certezza dei risultati.

L'ingresso nella diagnostica predittiva è dunque la promessa di migliorare la vita delle persone, aiutandole a prevenire possibili future patologie cliniche.

Anche la tutela dell'ambiente è per noi di primaria importanza e riteniamo fondamentale sviluppare prodotti sostenibili, lavorando con fornitori altrettanto sostenibili. Siamo orgogliosi di aver ridotto in modo significativo i nostri consumi energetici, le emissioni e i prodotti di scarto.

Sono profondamente convinto della nostra capacità di continuare a migliorare la vita delle persone e l'ambiente in cui viviamo e, così facendo, di contribuire a costruire un business sostenibile a lungo termine.

GUSTAVO DENEGRÌ

Il messaggio dell'Amministratore Delegato

(↳ G4-1)



« Lavoriamo per migliorare la vita dei pazienti. »

Ci prendiamo cura della comunità e delle persone. Guidati dalla nostra particolare sensibilità nei campi della salute e del benessere, poniamo la salute stessa, l'apprendimento e il talento in prima linea nell'impegno intrapreso quest'anno. Siamo orgogliosi delle iniziative promosse in Italia e all'estero, dalla fondazione Francesca Rava ad Haiti attraverso la fornitura di test gratuiti per la diagnosi di HIV, Epatiti e Parvovirus fino ad arrivare alla sponsorizzazione degli atleti FISIP negli sport Paralimpici.

Le nostre persone rendono DiaSorin un'azienda solida e sostenibile. In quanto azienda votata all'innovazione e operante in campo medico, siamo costantemente alla ricerca dei migliori talenti provenienti da tutto il mondo. A tal riguardo, abbiamo sviluppato iniziative di recruitment a livello globale. La nostra partecipazione ad eventi universitari legati al mondo dell'occupazione e le partnership attivate con i principali istituti di ricerca e ospedali ha permesso, negli ultimi anni, che il nostro business si espandesse rapidamente.

Per continuare a rafforzare la nostra offerta rivolta ai laboratori clinici, anticipando e rispondendo alle loro esigenze, abbiamo bisogno di ricercare i migliori talenti sul mercato ma soprattutto di persone che siano in grado di cogliere nuove sfide e che sappiano immaginare, vedere e poi sviluppare quello che oggi ancora non esiste. Il nostro ingresso nella diagnostica molecolare e predittiva nasce, così, dall'impulso di diversificare la nostra offerta e di esplorare nuovi mercati nel campo dell'immunodiagnostica. Crediamo che tutto questo sia fondamentale nella creazione di un business sostenibile a lungo termine.

CARLO ROSA

Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri (↳ G4-9)

NUMERI PER IL 2015 (↳ G4-9)



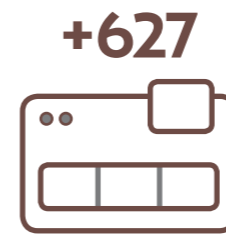
CONTINENTI



SITI PRODUTTIVI



PAESI



NUOVI ANALIZZATORI
LIAISON XL INSTALLATI



PERCENTUALE DI LIAISON XL SUL
TOTALE DELLA BASE INSTALLATA



STRUMENTI TOTALI



CRESCITA DEI RICAVI



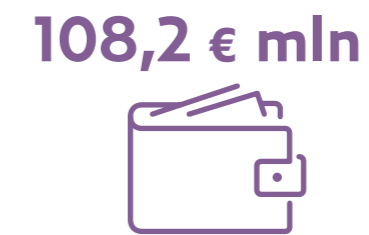
CRESCITA EBITDA



CRESCITA UTILE NETTO



UTILE NETTO

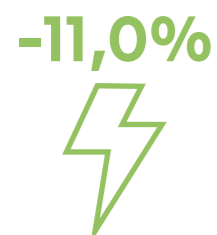


FREE CASH FLOW



POSIZIONE FINANZIARIA NETTA

NUMERI PERFORMANCE AMBIENTALE



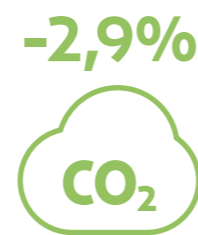
CONSUMO TERMICO



PRELIEVI IDRICI

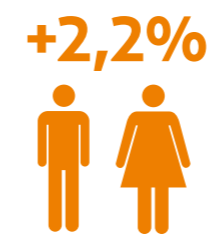


CONSUMO
DI COMBUSTIBILE



EMISSIONI
DI CARBONIO

NUMERI RELATIVE ALLE LE NOSTRE PERSONE



AUMENTO DELLA FORZA
LAVORO



CONTRATTI A TEMPO
INDETERMINATO

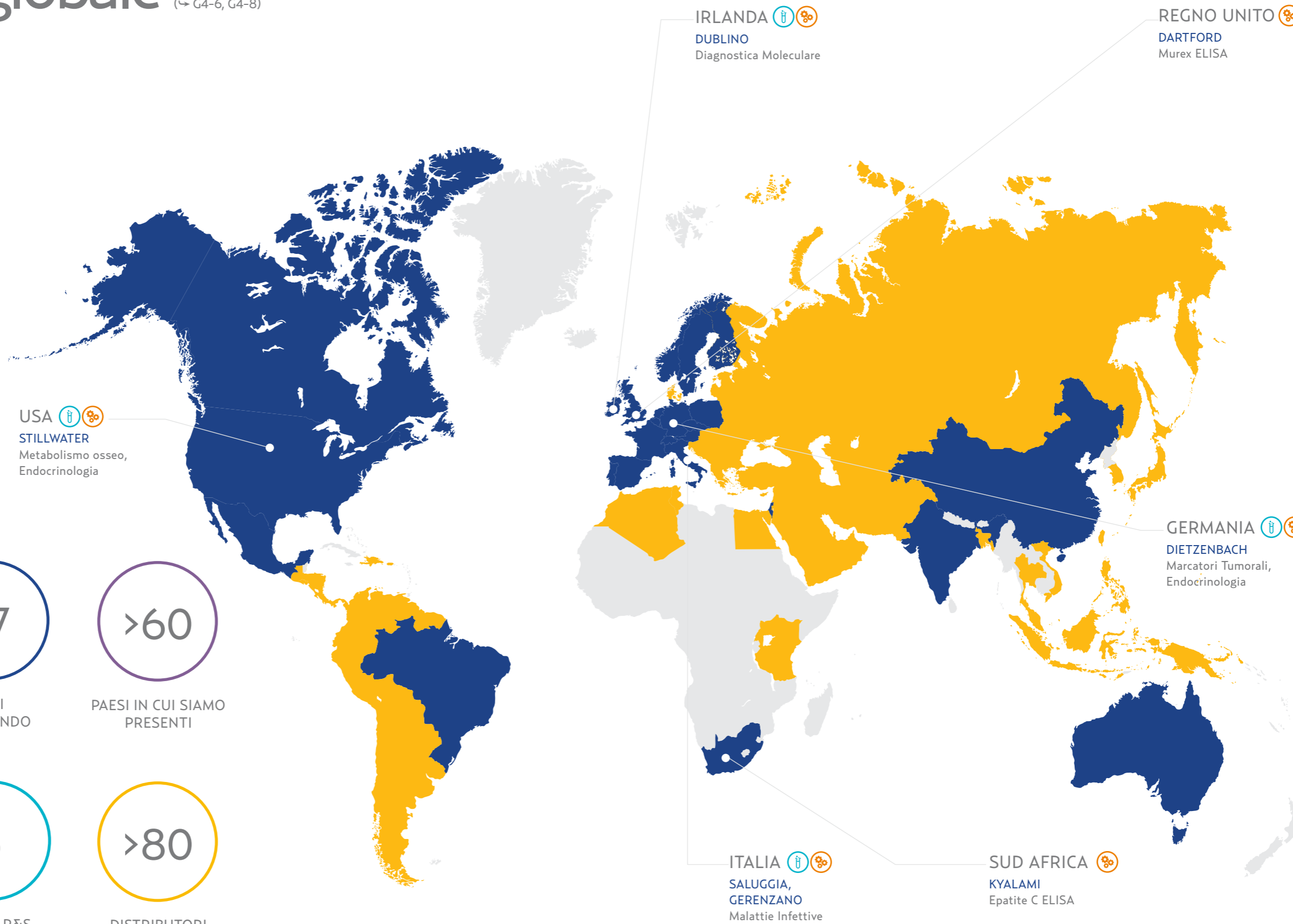


AUMENTO DELLE ORE DI
FORMAZIONI
PER I DIPENDENTI

Presenza globale (↳ G4-6, G4-8)

PRESENZA GLOBALE DEL GRUPPO

- SEDI
- DISTRIBUTORI
- ⓘ CENTRI R&S
- ⊗ SITI PRODUTTIVI



1.655

DIPENDENTI

27

SEDI
NEL MONDO

>60

PAESI IN CUI SIAMO
PRESENTI

6

SITI PRODUTTIVI

5

CENTRI R&S

>80

DISTRIBUTORI
INDIPENDENTI



Stakeholder e materialità



I nostri Stakeholder

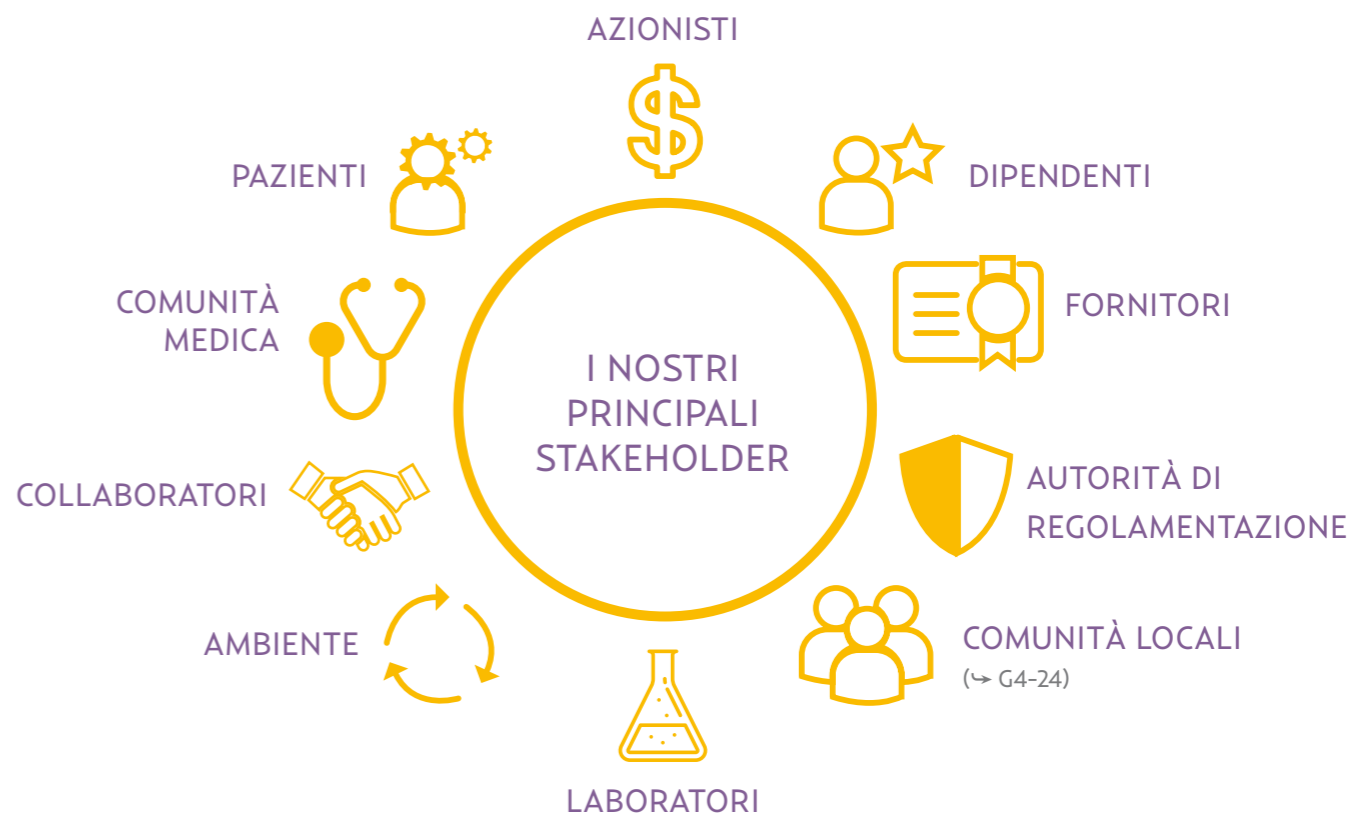
I nostri stakeholder sono molto importanti per noi in DiaSorin. Il nostro impegno nei loro confronti inizia dall'attenzione costante che rivolgiamo alle loro aspettative e alla loro esigenza di ottenere una conoscenza più approfondita del nostro business, della nostra performance aziendale, dei rapporti che intratteniamo con i clienti ed i fornitori, della policy nei confronti dei dipendenti, dell'attenzione verso l'ambiente e verso i temi di salute e sicurezza.

Il nostro rapporto con gli stakeholder si ispira ai principi di imparzialità, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

(→ G4-7) In quanto Società quotata in Borsa, il dialogo con gli azionisti, attuali e potenziali, ci consente di recepirne le reali aspettative. Dalla loro partecipazione attiva nella gestione e

nelle attività aziendali è emersa l'esigenza di ottenere ulteriore trasparenza, migliore informazione e un maggiore coinvolgimento nei rapporti con i nostri stakeholder.

(→ G4-16) Tra i vari portatori d'interesse di DiaSorin vi sono le Associazioni di Categoria con le quali, considerata la natura del nostro business, intratteniamo stretti rapporti. L'adesione a queste Associazioni ci consente di sviluppare collaborazioni di respiro nazionale ed internazionale, che rafforzano i legami tra gli operatori del mondo diagnostico e i nostri ricercatori e i professionisti del settore marketing e vendite, facilitando il flusso di informazioni da e verso DiaSorin e coinvolgendo le persone in una rete stimolante di figure altamente qualificate.



Temi materiali (↪ G4-19)

Siamo da sempre attenti al dialogo con i nostri stakeholder e cerchiamo di coniugare le loro esigenze con l'impegno di uno sviluppo sostenibile del nostro business. A tal fine abbiamo identificato i temi che gli stakeholder di DiaSorin ritengono rilevanti e, una volta compresi, implementiamo azioni specifiche volte a soddisfare le loro aspettative.

ARGOMENTO	PILASTRO	STAKEHOLDER	DRIVER
GOVERNANCE E STRATEGIA	Economico Sociale Ambientale	Laboratori Azionisti Fornitori Collaboratori Pazienti Comunità medica Dipendenti Comunità locali Autorità di Regolamentazione Ambiente	
INNOVAZIONE	Economico Sociale	Laboratori Azionisti Dipendenti Fornitori Pazienti Comunità medica	
SVILUPPO DELLE PERSONE E GESTIONE DEL TALENTO	Sociale	Dipendenti	
TRASPARENZA E COMPLIANCE	Economico Sociale	Laboratori Azionisti Fornitori Collaboratori Dipendenti	
RESPONSABILITÀ DEL PRODOTTO	Economico Sociale	Laboratori Pazienti Comunità medica	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	Sociale	Dipendenti	
LE NOSTRE COMUNITÀ	Sociale	Comunità locali	
PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE	Sociale	Dipendenti	
CONSUMO DI RISORSE	Ambientale	Ambiente	
EMISSIONI, EFFLUENTI E RIFIUTI (↪ G4-19)	Ambientale	Ambiente	

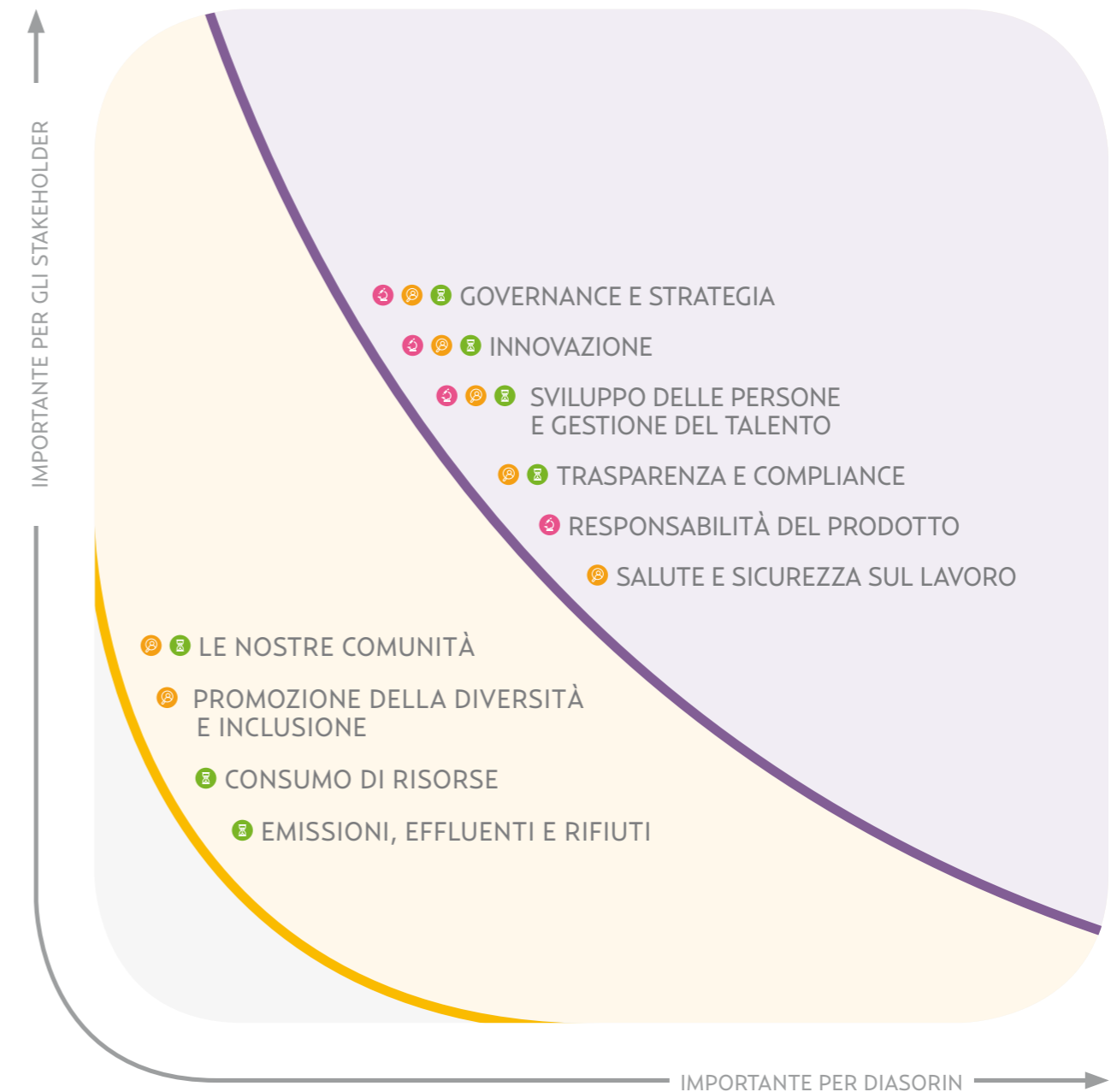
DRIVER

- 1 Potenziare i laboratori clinici, anticipandone e soddisfacendone pienamente le esigenze
- 2 Attrarre eccellenze e talenti a livello internazionale
- 3 Sostenibilità del business nel lungo periodo

Operare a livello globale nel settore della salute comporta una continua responsabilità nel migliorare la qualità e le prospettive di vita delle persone che entreranno in contatto con i nostri test.

Il nostro impegno in ricerca e sviluppo di prodotti innovativi ci consente di fornire alla comunità medica ed ai pazienti un set di informazioni diagnostiche sempre più affidabile e sicuro, facendo leva sui nostri test che sono riconosciuti dal mercato mondiale dei laboratori come di altissima qualità e sempre all'avanguardia.

La nostra strategia di reclutare continuamente nuovi talenti fa sì che il lavoro sia svolto sempre con la maggior competenza possibile. Siamo un'Azienda solida che cerca costantemente di migliorarsi. Vogliamo che questa positiva tensione verso una qualità sempre crescente venga percepita anche all'esterno. Vogliamo che nuovi talenti maturino l'interesse ad unirsi a noi nel loro percorso di crescita. Vogliamo che la comunità medica possa fare sempre affidamento sulla qualità delle nostre soluzioni diagnostiche. Vogliamo che tutti gli stakeholder possano contare sul nostro lavoro e su ognuno di noi.





Strategia di business

(↳ G4-DMA Performance economica)

DiaSorin oggi

CREAZIONE DI VALORE

Valore economico ottenuto (€ mln)	2013	2014	2015
Valore economico generato direttamente (↔ G4-EC1)			
Ricavi	434,9	443,8	499,2
Valore economico distribuito			
Costi operativi	(192,7)	(199,5)	(222,8)
Costi per il personale e relativi benefit	(105,6)	(112,6)	(122,4)
Pagamenti a finanziatori e prestatori di capitale	(7,0)	(4,4)	(0,6)
Pagamenti a governi per imposizione fiscale	(46,0)	(47,9)	(53,9)
Investimenti nelle comunità	(0,1)	(0,1)	(0,1)
Valore economico ottenuto	83,6	79,3	99,4

Assistenza finanziaria ricevuta dai governi (€ mln)	2013	2014	2015
Agevolazioni fiscali e detrazioni	0,4	0,5	0,5
Sovvenzioni Ricerca e Sviluppo	0,5	0,0	0,5
Totale (↔ G4-EC4)	0,9	0,5	0,9

PERFORMANCE FINANZIARIA

Conto Economico (€ mln)	2013	2014	2015
Ricavi netti	434,8	443,8	499,2
Margine Lordo	299,7	298,7	341,9
EBITDA	163,1	160,3	185,0
Risultato operativo (EBIT)	134,7	129,9	152,0
Risultato del periodo	83,1	84,1	100,5

Risultati Finanziari (€ mln)	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
Capitale immobilizzato	208,9	214,7	213,6
Capitale investito netto	316,2	317,2	319,2
Posizione finanziaria netta	98,0	166,3	267,9
Patrimonio netto	414,1	483,6	587,2

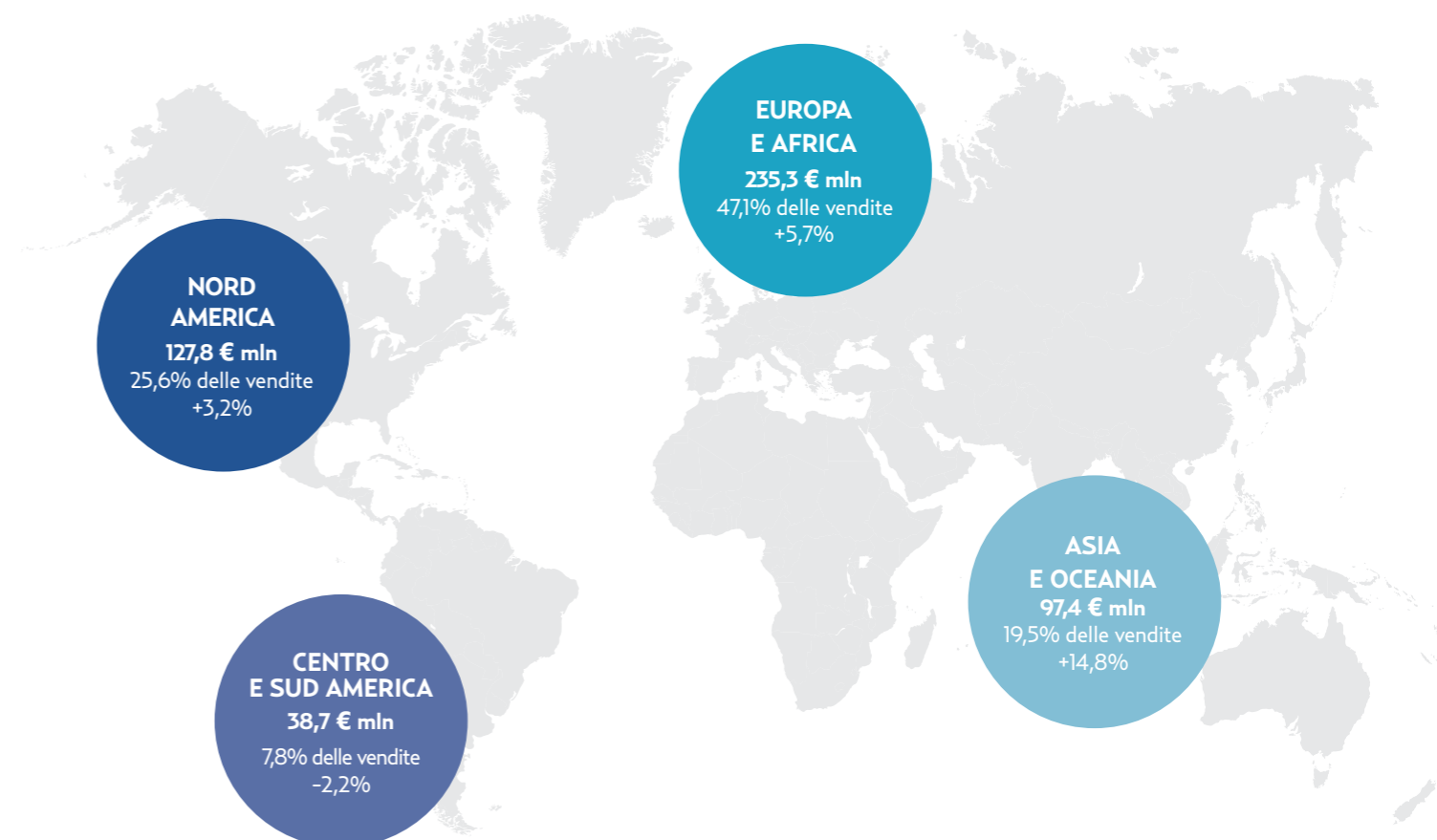
Risultati Finanziari (€ mln)	2013	2014	2015
Flusso monetario netto del periodo	0,5	39,7	67,3
Free cash flow	79,5	91,3	108,2
Investimenti	32,1	30,7	32,0

Dipendenti (n.)	1.606	1.620	1.655
-----------------	-------	-------	-------

ANALISI DEL FATTURATO PER TECNOLOGIA

% di incidenza sul fatturato	2013	2014	2015
Test CLIA	68,3%	70,6%	74,4%
Test ELISA	15,4%	14,3%	12,0%
Test RIA	3,1%	2,4%	1,3%
Strumentazione e altri ricavi	12,5%	12,0%	11,5%
Diagnostica Molecolare	0,7%	0,7%	0,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

ANALISI DEL FATTURATO PER AREA GEOGRAFICA



Prospettiva gestionale sui dati riportati; Variazioni anno su anno a tassi cambio costante

IL NOSTRO MERCATO



(↳ G4-4) La nostra è un'Azienda leader nel campo della biotecnologia, all'interno della quale sviluppiamo, produciamo e commercializziamo kit di reagenti destinati all'analisi clinica di laboratorio.

Offriamo un'ampia gamma di prodotti di alta qualità su sistemi totalmente automatizzati. I nostri test vengono utilizzati nell'identificazione di un ampio numero di malattie infettive e virali, patologie del metabolismo osseo, della tiroide, così come nelle aree cliniche dell'oncologia e dell'endocrinologia.



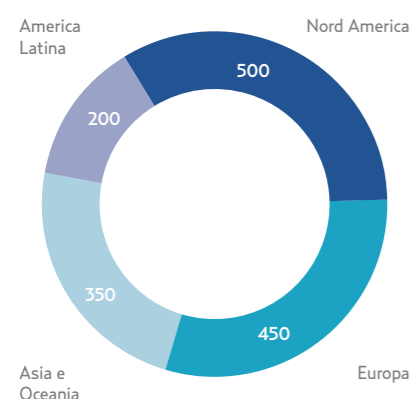
I nostri test si rivolgono principalmente a laboratori ed ospedali di medie e grandi dimensioni; abbiamo già avviato una strategia di posizionamento nei laboratori di grandissime dimensioni, così come nei più piccoli centri diagnostici multidisciplinari fortemente caratterizzanti il mercato statunitense e quello cinese.

La nostra offerta di immunodiagnostica completamente automatizzata comprende attualmente 115 test, spaziando da quelli più diffusi e ad alti volumi a quelli considerati di specialità.

ANALISI DEL FATTURATO PER AREA CLINICA

Epatiti e Retrovirus

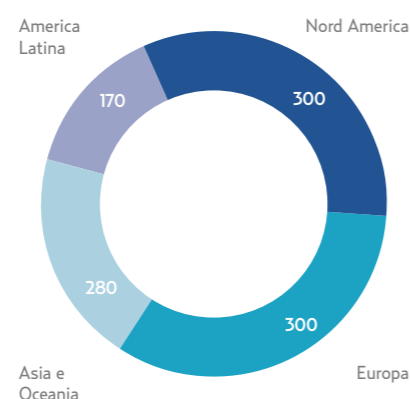
MERCATO (€ mln)



Malattie infettive

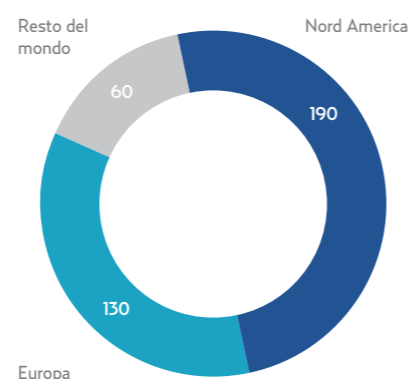
(al netto delle Epatiti e Retrovirus)

MERCATO (€ mln)



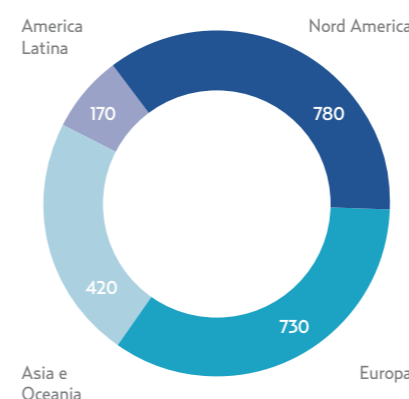
Infezioni gastro-intestinali

MERCATO (€ mln)



Oncologia ed Endocrinologia

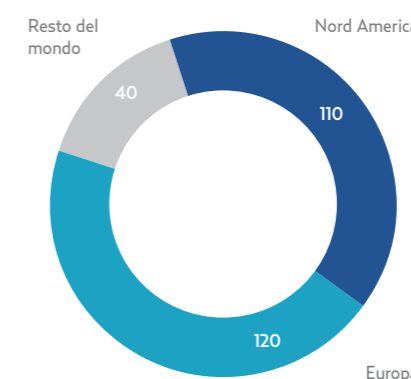
MERCATO (€ mln)



Metabolismo osseo

(al netto della Vitamina D 25 OH)

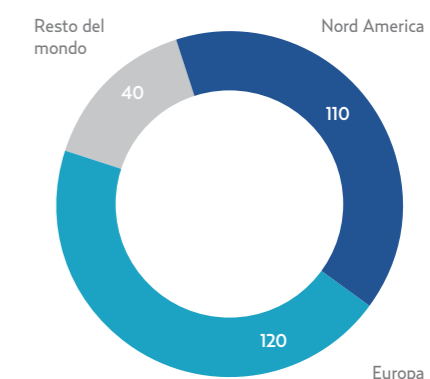
MERCATO (€ mln)



Metabolismo osseo

Focus sulla Vitamina D 25 OH

MERCATO (€ mln)



STRATEGIA DI DIASORIN

- * fare leva sul menù di malattie infettive;
- * utilizzo del LIAISON XL per penetrare nel segmento dei laboratori clinici di medie dimensioni;
- * menù completo sul LIAISON XL (HCV, HBV, HIV, HIV HT, HTLV, SYPHILIS e CHAGAS);
- * base installata significativa nei laboratori clinici nei mercati strategici (> 5.000 strumenti);
- * fare leva sul brand MUREX;
- * partnership strategica in Cina con BECKMAN COULTER;
- * registrazione dei test nei mercati strategici (Cina e Brasile).

- * utilizzo del LIAISON XL per:
 - penetrare nel segmento dei laboratori clinici di medie dimensioni
 - accelerare la conversione del menù dalle tecnologie più datate al CLIA
- * consolidare il mercato delle malattie infettive con i test delle epatiti e retrovirus;
- * partnership strategica con ROCHE;
- * ampio menù per conquistare nuovi clienti, facendo leva su alcuni test "chiave" (es. Parvovirus, Mycoplasma, Bordetella, Chlamydia ed il pannello MMRV negli USA).

- * fornire un pannello completo di test automatizzati per l'analisi delle infezioni gastro-intestinali su LIAISON e LIAISON XL;
- * fare leva sul business delle malattie infettive;
- * accordo con un importante player per sviluppare congiuntamente un pannello di test di infezioni gastro-intestinali da commercializzare a livello mondiale, ad esclusione del Nord America e del Regno Unito;
- * posizionare DiaSorin nel segmento della microbiologia.

- * utilizzo del LIAISON XL e XLINE nei laboratori clinici di medie-grandi dimensioni;
- * utilizzo dei test di specialità in endocrinologia (es. Direct Renin e Aldosterone per test dell'ipertensione) per rinforzare la reputazione di Specialista della diagnostica ed installare nuovi strumenti;
- * espansione del menù USA per consolidare il posizionamento dei test della famiglia LIAISON e per consolidare la posizione di leadership sul pannello della Vitamina D (Vitamina D 25 OH + Vitamina D 1,25);
- * registrazione in Cina dei test di oncologia ed endocrinologia.

- * vitamina D 1,25 come driver primario della strategia dell'area clinica del metabolismo osseo;
- * elevato livello tecnologico dei test dal punto di vista scientifico;
- * test venduti sul mercato con prezzo premium;
- * continua conversione della base clienti da tecnologia RIA a CLIA;
- * mercato americano come target a seguito dell'approvazione da parte della Food and Drug Administration;
- * sviluppo del mercato mondiale attraverso studi clinici che sottolineano la necessità del test all'inizio dell'indagine diagnostica e nei successivi follow up.

- * sinergia con gli altri test del menù:
 - consolidando il mercato della Vitamina D 25 OH, facendo leva sull'ampiezza e completezza del menù di test disponibile sul LIAISON e LIAISON XL
- * nuove geografie:
 - opportunità di espansione in nuovi mercati (es. Cina e Giappone).



La catena del valore di DiaSorin

1 MATERIE PRIME

\$ FORNITORI ESTERNI
 * GENERALI (sfere magnetiche, acqua purificata, plastica per cartucce);
 * BIOLOGICHE (anticorpi, isoluminolo).

🔬 DIPARTIMENTO RICERCA E SVILUPPO

2 PRODUZIONE

⚙️ PRODUZIONE E PURIFICAZIONE
 Produzione di materie prime di provenienza interna, lavorazione di materie prime esterne, purificazione del materiale per isolare gli elementi necessari.

🧪 PRODUZIONE INDUSTRIALE
 Dalla conservazione alla produzione su larga scala. Moltiplicazione di anticorpi combinati ad altre materie prime (acqua, sfere magnetiche e liquidi di controllo) che vengono inseriti nelle cartucce di plastica.

🗄️ CONSERVAZIONE
 Cartucce contenenti i reagenti.

3 DISTRIBUZIONE

+ CLIENTI
 (ospedali, laboratori)

🚚 DISTRIBUTORI

✈️ SEDI E SITI CHE DISTRIBUISCONO LOCALMENTE

LA NOSTRA SUPPLY CHAIN (→ G4-12)

🔍 La garanzia dell'elevata qualità finale dei risultati dei nostri test presso gli ospedali ed 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 ed 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 nel rispetto dei requisiti di performance richiesti dai nostri siti produttivi, nei quali produciamo altre materie prime e processiamo l'avanzamento dei semilavorati fino all'ottenimento del prodotto finale che verrà commercializzato sul mercato.

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

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

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 ed 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 comitato di fattibilità interno al Gruppo e, una volta approvato, realizzato nei nostri siti 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.

DiaSorin domani



ESPANSIONE

Grazie alla nostra offerta di test di specialità siamo riusciti ad entrare nei principali laboratori mondiali. Il nostro test della Vitamina D, di cui DiaSorin è leader mondiale, ci ha aperto le porte a LabCorp, Quest Diagnostics e Sonic Healthcare, tre dei principali laboratori del mercato diagnostico mondiale. Abbiamo ulteriormente rafforzato la nostra strategia di espansione, aumentando, allo stesso tempo, il numero di test venduti e siamo certi che questa crescita continuerà anche nel prossimo futuro.

Stiamo consolidando il nostro posizionamento in questo mercato in espansione grazie a diverse partnership mondiali. Tra queste meritano di essere menzionate quella con Roche Diagnostics che ha permesso di completare la loro offerta immunodiagnostica con i nostri test di specialità per i laboratori di grandissime dimensioni in Europa e negli Stati Uniti e quella con Beckman Coulter che prevede la fornitura dei nostri test per Epatiti e Retrovirus a completamento della loro offerta sul mercato cinese. Tali partnership ci danno accesso ad un

segmento di mercato dalle potenzialità ancora inesprese. I recenti accordi commerciali e le partnership strategiche siglati dal Gruppo ci danno accesso a livello globale ad un'area di mercato in forte espansione e di importanza sempre maggiore per la sostenibilità del nostro business nel prossimo futuro. Il prolungamento delle relazioni commerciali in essere con i laboratori di maggiori dimensioni a livello mondiale dà evidenza della nostra capacità di negoziazione diretta e dell'altissima professionalità dei nostri dipendenti.

La natura dei nostri prodotti richiede i più elevati standard qualitativi, nel rispetto delle normative vigenti dei singoli paesi, con l'obiettivo ultimo di garantire risposte diagnostiche certe e precise.

I dottori ed i pazienti hanno la necessità e il diritto di ottenere risultati inequivocabili che li aiutino a comprendere al meglio la patologia oggetto di indagine.



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



LABORATORI DI GRANDI DIMENSIONI

500.000 - 1.200.000
TUBI/ANNO

CONSOLIDAMENTO

Una delle nostre priorità è stata quella di consolidare l'offerta rivolta ai laboratori di medie dimensioni. La strategia di concentrarci su test di specialità ha permesso di differenziarci dai concorrenti che operano prevalentemente sui test ad altissimi volumi (*mainstream*).

di analizzatori pari ad oltre 6.300 unità ed in continua espansione in oltre 60 paesi nel mondo, facendo leva sulla nostra proposta commerciale quale player diagnostico di specialità e consolidando sugli analizzatori della famiglia LIAISON i test *mainstream* precedentemente utilizzati sugli strumenti dei nostri competitor. L'analizzatore LIAISON XL, asse portante del nostro posizionamento all'interno di questo segmento di mercato, ha registrato negli anni passati una continua crescita di

installazioni, arrivando a rappresentare, a fine del 2015, il 36% del totale della base installata a livello mondiale.



CONTINUIAMO A INVESTIRE IN QUESTO MERCATO

La politica di consolidamento attuata da DiaSorin nel mercato diagnostico è stata il fattore ispiratore nell'innovazione, ricerca e sviluppo dei 6/8 nuovi test prodotti e commercializzati ogni anno a livello internazionale.



Tale strategia non sarebbe stata possibile senza la conoscenza e l'esperienza delle persone che lavorano con noi. Tre sono gli elementi fondamentali per la crescita del nostro business: il talento delle nostre persone, la loro continua formazione ed il loro sviluppo professionale.



LABORATORI DI MEDIE DIMENSIONI

200.000
- 500.000
TUBI/ANNO



La nostra capacità nel ricercare, sviluppare e commercializzare negli anni passati test di specialità a livello internazionale ci ha consentito di sviluppare una base installata

dimensioni e dei centri diagnostici multidisciplinari (POLs).

Ad oggi, solo negli Stati Uniti, si contano circa 18.000 POLs con la necessità di poter effettuare test sui propri pazienti in autonomia e direttamente in loco.



Considerate le potenzialità di questo mercato negli USA e - in futuro in Cina - abbiamo avviato lo sviluppo di un nuovo analizzatore, il LIAISON

XS, per rispondere alle esigenze delle strutture di piccole dimensioni.



Una percentuale degli attuali investimenti in ricerca e sviluppo è destinata a questo progetto chiave. Investiamo sul talento del nostro personale coinvolto nel progetto affinché riesca a lanciare nei tempi previsti un analizzatore che venga considerato dal mercato diagnostico un esempio di eccellenza e affidabilità.



LABORATORI DI PICCOLE DIMENSIONI / POLS

<200.000
TUBI/ANNO

L'ingresso in questo nuovo segmento di mercato ci consentirà di ampliare la nostra attuale base clienti e di rivolgere la nostra offerta di test diagnostici ad un segmento ancora inesplorato dai maggiori player del settore.

Il prossimo futuro

GUIDARE IL BUSINESS CON L'INNOVAZIONE

Nel prossimo futuro DiaSorin continuerà a lanciare 6-8 nuovi test ogni anno, con l'obiettivo di raggiungere un menù di offerta diagnostica pari a 130-135 test CLIA entro il 2017. La nostra visione strategica del futuro diagnostico ci ha portati a porci sfide ancora più importanti che siano in grado di guidare il nostro business nel futuro.

ABBIAMO DECISO DI CONCENTRARCI NEI PROSSIMI ANNI SU 4 PROGETTI SPECIALI CHE SI ISPIRINO A DUE NUOVE DIRETTRICI:

- * l'utilizzo innovativo dei nostri attuali marcatori diagnostici;
- * lo sviluppo di marcatori diagnostici innovativi.



L'utilizzo innovativo dei nostri attuali marcatori diagnostici

Gli attuali marcatori disponibili sul mercato sono rivolti ai bisogni clinici di laboratori e professionisti del settore. Crediamo di poter rispondere alle esigenze cliniche in un modo ancora migliore. Studi clinici hanno dimostrato che un uso combinato dei nostri test permette di fornire nuove informazioni al personale medico, consentendo loro di diagnosticare anticipatamente eventuali complicazioni per il paziente. Questo tipo di diagnosi è nota con il nome di **diagnostica predittiva** e ha il potenziale per riconfigurare, in modo positivo, tutto il panorama del business immunodiagnostico.

Abbiamo sviluppato un algoritmo - protetto da proprietà intellettuale - che consentirà al medico di disporre di maggiori informazioni per identificare la progressione di eventuali patologie renali in pazienti che presentano problemi di carattere cardiocircolatorio. Il medico avrà la possibilità di comprendere in via prospettica le possibili evoluzioni e complicanze e di adattare il trattamento al singolo paziente. Potrà quindi gestire il paziente con un approccio più olistico, garantendo al paziente una diagnosi più accurata.

Solo negli Stati Uniti, oltre 18 milioni di pazienti potrebbero beneficiare di questo approccio, il cui **potenziale è enorme**. Il prossimo step del progetto ci vedrà lavorare insieme ai Key Opinion Leaders del settore medico, per dimostrare loro l'efficacia del nostro algoritmo e divulgare congiuntamente all'intera comunità medica i risultati clinici ottenuti.

PAZIENTI CON MALATTIE RENALI CRONICHE

Se un paziente è affetto da una patologia cardiaca, il medico potrebbe prescrivere un farmaco che da un lato tratta la patologia in questione ma dall'altro potrebbe recare danni a livello renale. Il nostro algoritmo sarà in grado di dare informazioni predittive affinché il medico possa trattare il paziente con i farmaci più idonei ed i dosaggi corretti, evitando ad alcuni pazienti il ricorso alla dialisi.



I pazienti con malattie croniche renali richiedono test prognostici di deterioramento delle attività renali.

Sviluppo di marcatori diagnostici innovativi

	MARCATORI ESISTENTI	MARCATORI INNOVATIVI
UTILITÀ CLINICA	Accettata	Probabile, ma non ancora dimostrata / accettata
MERCATO	Definito e riconosciuto	Limitato e non ancora esplorato
COMPETIZIONE	Alta	Bassa / non esistente
SVILUPPO	Lineare	Stimolante
RISCHI	Rischio limitato	Sviluppo tecnologico più sfidante
PROPRIETÀ INTELLETTUALE	Limitata / non esistente	Disponibile

ESEMPIO PRATICO DI MARCATORI DIAGNOSTICI INNOVATIVI

Nel mercato diagnostico non esiste ad oggi un test in grado di dosare i livelli di sclerostina, un'importante proteina che viene prodotta dal nostro corpo e che è in grado di inibire la produzione ossea. DiaSorin sta lavorando per sviluppare il primo test per l'identificazione di questa proteina che consentirà ai medici di trattare in maniera efficace e puntuale le patologie derivanti dalla sovra-sotto produzione di quest'ultima (es. osteoporosi post-menopausale e malattie croniche renali). Il test per la sclerostina potrebbe infatti portare a nuove prescrizioni cliniche e a potenziali accordi con le diverse società farmaceutiche che stanno sviluppando un farmaco per questa proteina.





Una giornata tipo

(↳ G4-DMA Salute e sicurezza dei consumatori, G4-DMA Etichettatura dei prodotti e servizi, G4-DMA Compliance)

Giulia

SENIOR MOLECULAR R&D
MANAGER: LO SPECIALISTA
DELL'INNOVAZIONE

Un prodotto non esiste finché Giulia e il suo team non lo concepiscono e sviluppano.

[9.00-12.00] Oggi abbiamo una mattina intensa. Sono con il mio team al congresso di onco-ematologia di Torino per sentire le ultime ricerche di settore. Seguire regolarmente i congressi medici per venire a conoscenza delle novità in campo specifico serve da cassa di risonanza per la nostra attività di Ricerca e Sviluppo e ci aiuta a trarre ispirazione per i prodotti che sviluppiamo in DiaSorin.

Nel reparto di Ricerca vogliamo mantenerci sempre aggiornati, poiché la ricerca scientifica è un campo in continua evoluzione. La via per migliorare ciò che facciamo passa attraverso la conoscenza e la reciproca collaborazione.

[12.00-13.00] Al rientro in ufficio a Gerenzano la nostra Project Manager, *Maria Antonietta*, convoca una riunione per aggiornarci sugli sviluppi emersi in mattinata a Saluggia, il nostro quartier generale, dove si è riunito il Comitato scientifico e tecnologico di DiaSorin (CST) per discutere della realizzazione di un nuovo prodotto.

Ogni sei mesi il CST si riunisce per valutare la possibilità di investire in nuovi progetti o in nuovi prodotti.


Una riunione alla quale partecipano figure di alto livello, presieduta dal nostro Amministratore Delegato *Carlo Rosa* e dal Senior Corporate VP & Chief Medical

Officer, *Francesco Colotta*, insieme ad altri responsabili dei vari settori. Durante questa riunione il team di Ricerca e Sviluppo fornisce tutte le informazioni relative alle specifiche dei prodotti, al tempo necessario per il loro sviluppo e a tutte le questioni collegate alle fasi della ricerca di base e del successivo sviluppo. Per fare un esempio pratico: se viene avallato lo sviluppo di un nuovo kit, il mio team mette a conoscenza di tutto il CST le informazioni relative alle tempistiche necessarie affinché il prodotto sia pronto per la fase successiva di produzione industriale e commercializzazione. A tal proposito, all'interno del CST, i colleghi del marketing forniscono analisi sulle

potenzialità e sui volumi di vendita del prodotto oggetto di discussione. Con riguardo alla pipeline di prodotto, attraverso una pianificazione di medio-lungo termine, siamo in grado di ideare e sviluppare i nuovi test diagnostici con largo anticipo rispetto alla loro messa in commercio. **Dall'ideazione di un prodotto al suo rilascio sul mercato passano generalmente 2-3 anni** (alcuni test recentemente lanciati dal nostro Gruppo sono stati concepiti e sviluppati già a partire dal 2012). **Tale arco temporale è il periodo necessario allo sviluppo di prodotti che presentino sempre caratteristiche di affidabilità ed eccellenza, in grado di fornire risposte**

precise ai medici e ai pazienti che entrano in contatto con un test DiaSorin.

A seconda delle specifiche tecniche di alcuni test da sviluppare, sarò chiamata a partecipare in futuro alle riunioni di avanzamento progetto, illustrandone gli aspetti tecnici ed aggiornando i colleghi sulle successive fasi di avanzamento.

 Non lavoriamo mai in modo routinario. Il nostro lavoro è sempre in evoluzione, ogni nuovo progetto rappresenta sempre una nuova sfida.

[14.00-16.00] Abbiamo ottenuto il via libera a proseguire il nostro lavoro sul nuovo progetto. La sfida è importante e per questo motivo tutto il mio team

Rita

CORPORATE VP, QUALITY
ASSURANCE & REGULATORY
AFFAIRS: IL LAVORO DI
SQUADRA ALLA BASE
DELL'ECCELLENZA

Un prodotto non viene lanciato sul mercato senza l'approvazione finale di Rita e del suo team.

[9.00-10.00] La mattinata dell'ente Qualità inizia con una riunione con i colleghi delle varie sedi estere (quando il fuso orario lo permette!) volta ad impostare il lavoro settimanale. Discutiamo di eventuali problemi emersi, delle prossime revisioni previste nei diversi siti del Gruppo e dei processi di controllo qualità per i prodotti in fase di lancio.

Ogni due settimane organizziamo una riunione con i responsabili della Qualità nei diversi paesi nei quali operiamo. Lavoriamo in stretta collaborazione per essere sempre allineati in materia di conformità, risoluzione dei problemi e formazione.

Valutiamo anche quando adattare alcune normative alle esigenze locali; i regolamenti in vigore possono essere adattati ai singoli casi per effetto delle normative vigenti nei diversi mercati.

[10.00-10.30] Ogni sito industriale deve attenersi alla Procedura Operativa di Gruppo (GOP) e come Responsabile della Qualità di Gruppo devo garantirne il rispetto attraverso la revisione ed il continuo aggiornamento del nostro manuale di policy aziendale.

Le normative, stabilite dal Code of Federal Regulation, sono state inserite nel manuale che regola tutte le procedure operative. Queste disposizioni sono parte integrante del Good Manufacturing

Practices (GMP). Chiunque sia coinvolto nello sviluppo dei kit di test deve seguire scrupolosamente quanto riportato nella GOP e nelle GMP.

[10.30-12.00] Sto supervisionando il planning di un "audit" previsto per la settimana prossima nella nostra sede in Sud Africa. Dedico molto tempo alla preparazione di questi controlli affinché tutto proceda senza intoppi. Dobbiamo essere sempre preparati ad eventuali controlli, poiché possiamo essere

sottoposti a verifiche da parte delle Food and Drug Administration (FDA) in qualsiasi momento. A valle delle ispezioni eseguo mensilmente un monitoraggio volto a controllare l'implementazione delle procedure in loco.

Nell'ultimo anno le norme della FDA sono cambiate ed il mio ruolo richiede che io sia costantemente informata sulle loro procedure di controllo, così come tutti coloro che lavorano sul prodotto siano aggiornati sulla corretta procedura da applicare.

Angelo

CORPORATE VP, SERVICE:
IL PROBLEM SOLVER

Quando le cose vanno fatte, Angelo e il suo team sono pronti a scendere in campo.

[8.30] Sono al telefono con un collega cinese mentre mi dirigo al lavoro. È il Service Manager che supervisiona l'implementazione e la manutenzione dei nostri strumenti nel mercato cinese. Abito a Varese, a un'ora di macchina da Saluggia, e pertanto cerco di ottimizzare il tempo di viaggio.

In qualità di Responsabile Globale della divisione Service di Gruppo ho il compito di verificare che tutta la strumentazione diagnostica funzioni alla perfezione e che eventuali problemi siano risolti tempestivamente. Rappresentando

la nostra Società di fronte al Cliente una delle mie principali responsabilità consiste nel conoscere e gestire ogni nostra tecnologia ed avere persone sempre preparate e pronte ad intervenire sui macchinari.

Ho la grande responsabilità di dirigere in maniera diretta ed indiretta oltre 350 persone tra le quali Service Manager, Service Engineer, System Specialist e Application Specialist.

[9.00-10.00] Con il mio Team Corporate, ci riuniamo regolarmente

nella sede di Saluggia per fare il punto quotidiano della situazione.

Oggi, ad esempio, stiamo discutendo sulla risoluzione delle problematiche "urgenti", che hanno coinvolto il Team Corporate, di quanti casi siamo stati in grado di risolvere e di quante siano ancora in attesa di soluzione. Ciò significa esaminare a fondo ogni caso che stiamo gestendo direttamente con il Paese interessato e che può riguardare sia la strumentazione, che i prodotti Diasorin, utilizzati nei laboratori dei Clienti di tutto il mondo. Per gestire le nostre tecnologie abbiamo un Service

Management Software (SGAT) in grado di registrare tutte le problematiche strumentali, in qualunque luogo esse siano avvenute. Ad esempio, siamo in grado di vedere dall'Italia, se un Cliente ha segnalato un problema su un nostro analizzatore a New York, e di conseguenza siamo anche in grado di seguirne gli sviluppi.

Gestiamo le emergenze in diversi modi. Inizialmente proviamo a risolverle a distanza, tramite assistenza telefonica; il 67% dei nostri analizzatori dispone di una connessione remota, che consente ai nostri tecnici di gestire a distanza

il problema. Qualora non dovessero riuscirci, un responsabile dell'assistenza tecnica locale, interverrà fisicamente presso la sede del cliente.

Cerchiamo di risolvere ogni segnalazione da parte del Cliente finale entro 24 ore.

[10.00-11.00] Investo sempre del tempo nell'analisi sulla percentuale delle problematiche risolte telefonicamente. Voglio assicurarmi che il servizio fornito al cliente finale sia stato efficiente e tale da recargli il minor disturbo possibile.

Giulia

si dedica completamente alla fase iniziale di progettazione. In questa fase abbiamo la necessità di creare un team che coinvolga più funzioni aziendali di DiaSorin, coinvolgendo i colleghi del Marketing, del commerciale, delle Operations e della Quality Assurance, con l'obiettivo di analizzare le priorità del processo, discutere e approvare la timeline di progetto e suddividere tra noi i diversi compiti.

Le fasi di sviluppo di un prodotto sono cinque.

1) Specifiche di progetto. Vengono definiti gli obiettivi chiave del prodotto (es. utilizzo, aspetti tecnici, area clinica).

Ogni nostra decisione si basa sui risultati ottenuti da importanti ricerche di mercato che vengono effettuate dai nostri opinion-leader, a seguito delle quali iniziamo a sviluppare gli obiettivi del progetto.

2) Studio di pre-fattibilità. È la fase più critica per il nostro team di ricerca, poiché è il momento in cui deliniamo l'idea e la strategia per realizzare il prodotto. In questa fase iniziamo una prima analisi dei componenti che parteciperanno alla realizzazione finale del nuovo test.

3) Fattibilità. In questa fase procediamo alla creazione del prototipo del prodotto, lavorando sempre in team (per un ricercatore non esiste il lavoro individuale). In seguito, partecipiamo ad una riunione

con tutte le altre divisioni per aggiornarci reciprocamente circa l'andamento, le caratteristiche desiderate e la timeline nello sviluppo del prodotto.

In questa fase i nostri colleghi del marketing possono implementare le caratteristiche del prodotto in base alle richieste di mercato; di seguito procederemo a migliorare ulteriormente la qualità finale del saggio. Una volta terminata questa fase, il prototipo verrà distribuito agli opinion-leader che lo proveranno ed emetteranno la propria valutazione.

4) Verifica. In questa fase, il prototipo viene passato al nostro team di Dublino che lo testerà su scala industriale. Questa

è una fase estremamente importante e delicata del processo di sviluppo, poiché la produzione su larga scala può determinare modificazioni sensibili sulla quantità di componenti utilizzati; inoltre, è importante che i risultati ottenuti sui prototipi diano gli stessi risultati dei test prodotti su larga scala. Anche questa fase di sviluppo viene valutata dai nostri opinion-leader.

5) Validazione. In questa fase entrambi i team (in Italia e a Dublino) collaborano alla piena funzionalità del nuovo prodotto. Ciò richiede un attento coordinamento e collaborazione tra 3 differenti paesi (il team marketing basato in Inghilterra, quello di produzione in Irlanda ed il nostro

team ricerca in Italia).

Durante questa ultima fase, viaggiamo regolarmente tra i diversi siti di ricerca e produzione coinvolti, per verificare di essere perfettamente allineati su tutte le specifiche del progetto e garantire il processo di sviluppo finale del test.

Alla fine del nostro lavoro, la responsabilità passa al team Quality Assurance che ha il compito di certificare il prodotto da un punto di vista qualitativo e regolamentare e, infine, al team Marketing che si occuperà di produrre il materiale di accompagnamento alla vendita del prodotto finale ai nostri clienti.

Poco prima del lancio finale effettuiamo un pre-rilascio del prodotto ai laboratori

e agli opinion-leader che, a loro volta, forniranno all'ente Marketing ulteriori dati analitici in grado di supportare i processi di vendita del test. Una volta che il kit risulta disponibile sul mercato, continuiamo a seguirlo ancora per un anno dal lancio, al fine di supportare il customer-care qualora si verificassero problemi sul prodotto.

[16.00-16.15] Mi concedo una pausa caffè con due nuovi colleghi che si sono uniti al team.

Nell'ente di Ricerca e Sviluppo molecolare lavorano 20 persone. Voglio conoscere i loro progetti e le loro aspettative, per creare un team sempre più coeso e vincente.

Rita

La FDA esamina ogni aspetto: dagli eventuali reclami registrati alla metodologia di gestione dei prodotti, fino ad arrivare alle dichiarazioni rilasciate dal top management. **Ogni mia dichiarazione sul livello del controllo qualità e ogni mia autorizzazione deve essere documentata e tracciabile.**

[12.00-13.00] Mi prendo un'ora per controllare dei documenti. **Nessun prodotto DiaSorin viene lanciato sul mercato prima che l'ente Qualità ne**

abbia dato approvazione finale. Per questo motivo, la documentazione ha un ruolo centrale nel mio lavoro. Nonostante sia la responsabile generale dell'Ente, alcuni mercati hanno un proprio responsabile che può agire da garante e apporre la firma sulla certificazione della qualità del prodotto. Qualora, in uno dei nostri mercati, non esista tale ruolo, le relative funzioni possono essere svolte dal General Manager del paese.

Nel nostro settore tutti i prodotti sono certificati e regolamentati. Non possiamo correre il rischio che un paziente o un medico ottengano un risultato erroneo dai nostri test.

«I risultati sono trattati con estrema cura, nel rispetto totale del paziente: per questa ragione svolgiamo il nostro ruolo con estrema serietà.»

[14.00-15.00] Trascorro il primo pomeriggio supervisionando una sessione di formazione per i nuovi assunti che è parte obbligatoria del "Welcome Pack" al momento dell'assunzione nel nostro Gruppo.

In questa sessione vengono loro illustrate le procedure di GMP, come allinearsi ai più elevati standard qualitativi presenti in DiaSorin e le certificazioni necessarie affinché un prodotto possa essere lanciato sul mercato.

«I pazienti ed il personale medico devono poter essere certi della totale accuratezza dei risultati che saranno ricavati dall'utilizzo dei nostri test ed è nostro compito fornire loro questa sicurezza.»

Organizziamo corsi di aggiornamento sulle GMP rivolti a tutte le funzioni chiave coinvolte nella filiera del prodotto (dipartimenti di Operations presso i siti manifatturieri e laboratori di Ricerca e Sviluppo). Vogliamo essere propriamente preparati per i nostri

rispettivi ruoli professionali e migliorare continuamente i nostri metodi di lavoro.

Nei mercati dove sono emersi dei problemi inerenti gli standard qualitativi, abbiamo deciso di intensificare i corsi di aggiornamento per evitare che situazioni analoghe possano ripetersi.

[15.00-19.00] Trascorro il resto del pomeriggio programmando il prossimo *Quality Worldwide Day*, un evento annuale in cui si riuniscono tutti i

Angelo

Capire il modo in cui svolgiamo il nostro lavoro è per me fondamentale. Per migliorare costantemente il nostro Servizio, utilizziamo una serie di indicatori di performance (KPI), che ci permettono di monitorare i trend dello stesso. In aggiunta, a livello locale, viene svolta un'indagine annuale sulla Customer Satisfaction.

Controllo regolarmente anche la quantità di interventi di manutenzione effettuata. Oltre alle risoluzioni dei problemi urgenti, eseguiamo regolari controlli di Manutenzione Preventiva sui nostri

macchinari installati presso i siti dei Clienti.

[11.00-11.40] Ho una riunione veloce con il mio team, per discutere come gestire con la logistica il magazzino delle parti di ricambio. I nostri magazzini vengono riforniti con regolarità, affinché i nostri tecnici abbiano sempre le parti di ricambio necessarie per intervenire tecnicamente sugli analizzatori installati presso i clienti. Le parti di ricambio sono spedite dalla Direzione Logistica italiana di Saluggia a tutti i siti nel mondo.

«La manutenzione dei nostri macchinari e la soluzione rapida ed efficace dei problemi presso i laboratori dei nostri clienti rappresentano due aspetti fondamentali del nostro lavoro.»

[11.40-13.00] Il mio lavoro è caratterizzato da una forte componente di responsabilità. Dedichiamo parte della nostra giornata a scrivere e rivedere i documenti relativi alle corrette procedure di manutenzione e risoluzione dei problemi tecnici. Rilasciamo un'importante mole di documentazione, che consente ai nostri tecnici ed

ingegneri un continuo aggiornamento sulle migliori procedure da applicare sulla strumentazione installata presso le sedi dei nostri clienti. Ogni anno tutte le nostre filiali sono sottoposte a Audit. Inoltre, abbiamo un processo di assessment tecnico annuale del nostro personale di campo, che effettuiamo via web, attraverso il quale valutiamo e monitoriamo le loro competenze.

[14.00-15.00] Dopo la pausa pranzo, ho una sessione di formazione con i nuovi assunti. Eroghiamo corsi tecnici e

applicativi sulla nostra strumentazione, sia al nostro personale tecnico che a quello dei nostri Distributori, presso il nostro Centro Training situato in Saluggia.

«La cultura della formazione periodica, dei controlli e della certificazione obbligatoria dimostra il nostro continuo impegno a migliorarci e migliorare l'offerta di prodotti che vengano percepiti dai nostri clienti come eccellenti.»

[15.00-17.00] Per rimanere competitivi in questo mercato è necessario seguire costantemente gli sviluppi tecnologici, un

aspetto del mio lavoro particolarmente stimolante. Ritengo che il ruolo centrale che riveste l'innovazione sia fonte di grande motivazione per ognuno di noi del team Service. Abbiamo in passato realizzato il sistema SGAT Corporate, un Software in grado di consolidare e gestire i dati del Service di tutto il mondo. Stiamo sviluppando una nuova versione di questo sistema che verrà gestito in cloud e che chiameremo "Next". Sarà una novità esaltante tanto per coloro che vi lavoreranno quanto per i clienti finali.

Giulia

Età: 33

Anni lavorati in DiaSorin: 8

Anni lavorati nel settore: 8

Titolo di Studio:

Laurea in Biotecnologie Industriali,
Università di Bicocca – Milano

Investire sulle persone è il modo migliore per far crescere e trattenere i talenti all'interno del nostro Gruppo. Ogni

📌 Molte delle nostre migliori idee vengono discusse e sviluppate durante le pause caffè.

anno finanziamo borse di studio presso l'Università Bicocca di Milano, a seguito della quale alcuni studenti vengono assunti a tempo indeterminato nel nostro team. Otto anni fa ero una di loro!

Un team partecipa ed ispirato al proprio lavoro è un primario fattore di successo per un'azienda.

I team di ricerca di Gerenzano e di Dublino sono composti da persone giovani, con un'età media compresa tra i 28 e i 40 anni.

Siamo una fonte continua di nuove idee che portano allo sviluppo di prodotti innovativi e di altissima qualità.

[16.15-19.00] Lo studio e la continua formazione sono alla base del lavoro di ogni ricercatore. In quest'ultima fase della giornata ogni membro del team porta all'attenzione degli altri ricercatori un articolo scientifico che possa risultare di interesse collettivo e stimolo ad un ulteriore approfondimento per il nostro mensile scientifico.

📌 Essere un ricercatore significa trovare soluzioni ad un problema. In questo tipo di lavoro è necessario dimostrare passione e tenacia.

PERCHÉ HAI SCELTO DIASORIN?

DiaSorin rappresenta una delle poche aziende in Italia che investe nella ricerca. Ho sempre desiderato fare parte di un'azienda italiana di cui essere orgogliosa. Mi piace vedere un prodotto nella sua evoluzione, dall'ideazione alla sua definitiva realizzazione. DiaSorin mi ha permesso di realizzare questo sogno.

CHI SONO I TUOI STAKEHOLDER?

Medici, Pazienti, Laboratori e Opinion Leader.

Uno dei miei migliori risultati: la scoperta della traslocazione PML-RARA

Il nostro team ha lavorato duramente per anni allo sviluppo del più rapido test molecolare al mondo per la diagnosi della leucemia acuta promielocitica. L'individuazione della traslocazione PML-RARA ha richiesto un impegno intenso, ma l'essere riusciti a sviluppare il kit finale ha ripagato tutti i nostri sforzi. È stato un successo incredibile e meritato.

Rita

Età: 53

Anni lavorati in DiaSorin: 1.5

Anni lavorati nel settore: 25

Prima di lavorare in DiaSorin:

Responsabile Funzione Compliance presso Novartis Vaccines & Diagnostics; Quality Unit Director presso Merck Serono

Titolo di Studio:

Post-dottorato in Microbiologia e Virologia, Università di Bari

responsabili della Qualità per discutere delle procedure operative. Quest'anno ospiteremo l'evento nella sede centrale di Saluggia; il prossimo anno si terrà nel nostro sito operativo in Germania.

Reputo importante mostrare ai diversi Responsabili il modo in cui i colleghi svolgono le loro funzioni nelle rispettive sedi. Lo considero un approccio più olistico alle operazioni aziendali.

📌 Credo che il lavoro di squadra conduca all'eccellenza e il mio stile di gestione intende garantire che tutte le idee siano costantemente condivise, nel rispetto reciproco delle diverse funzioni.

La stretta collaborazione, è fondamentale del nostro business e ci consente di garantire al cliente finale **un prodotto di qualità.**

PERCHÉ HAI SCELTO DIASORIN?

Dopo molti anni nell'industria farmaceutica ho deciso che era giunto il momento di cambiare. Mi piace mettermi alla prova, alzare sempre l'asticella della sfida con me stessa. Desideravo un'azienda dove poter crescere e fare nuove esperienze, che mettesse la qualità al primo posto. Mi piace il mondo dell'immunodiagnostica e così ho preso al volo l'occasione di lavorare per DiaSorin.

CHI SONO I TUOI STAKEHOLDER?

Medici, Pazienti, Laboratori.

Il mondo della Quality Assurance sta cambiando

L'approccio al controllo qualità sta cambiando. Le procedure che applichiamo ed attuiamo, sono quotidianamente vissute da tutti i nostri stakeholder. Per rimanere competitivi sul mercato siamo sempre alla ricerca della qualità. In DiaSorin lavoriamo integrando tutte le nostre funzioni e collaborando costantemente per garantire il lancio di prodotti di altissima qualità sul mercato mondiale.

Cosa vorrei per la Qualità in DiaSorin

Vorrei avere già oggi la soluzione ad un problema che potrebbe presentarsi domani. La nostra visione e missione si fondano su quattro pilastri: eccellenza, consapevolezza, competenza e conoscenza. Il nostro obiettivo finale è quello di garantire standard qualitativi di altissimo livello all'interno di tutto il Gruppo.

Angelo

Età: 54

Anni lavorati in DiaSorin: 7

Anni lavorati nel settore: 21

Prima di lavorare in DiaSorin:

Service Director presso Abbott Italia

Titolo di Studio:

Ingegnere elettronico

📌 L'Internet of Things (IOT) è la nuova frontiera.

Ci permetterà di connettere tutti i macchinari in tempo reale. Nel prossimo futuro i dati ci permetteranno di prevedere i problemi di una macchina o di un prodotto, migliorandone sensibilmente la qualità del nostro servizio e fornendo un'assistenza predittiva. Il mio obiettivo è portare il cliente al centro del nostro business. **Riuscendo a prevedere i potenziali problemi, assicureremo al cliente la certezza di funzionamento di ogni**

nostro strumento, senza arrecargli alcun tipo di disagio.

[17.00-19.00] Termino la giornata con una telefonata ai colleghi negli USA. Sto cercando di trovare una soluzione per migliorare la gestione del processo di interfacciamento dei nostri analizzatori con il software dei laboratori. Il processo per come è attualmente impostato, richiede troppo tempo, quindi vogliamo trovare una soluzione che ci permetta di connetterci ai sistemi informativi Ospedalieri nel minor tempo possibile.

PERCHÉ HAI SCELTO DIASORIN?

Ho scelto DiaSorin perché è una Società con una visione chiara. Ho trascorso molti anni lavorando per multinazionali, ma ero stanco dei continui cambiamenti a livello di decisioni strategiche. DiaSorin è un'azienda seria, in espansione e permette alle persone di crescere garantendo loro sicurezza e certezza sul futuro. È un ambiente in continua evoluzione e sono certo che qui posso e potrò continuare a fare la differenza.

CHI SONO I TUOI STAKEHOLDER?

Medici, Pazienti, Laboratori, Centri Trasfusionali.

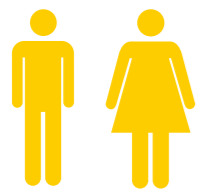
Un lavoro globale

Nel 2015 ho viaggiato per circa metà dell'anno, al fine di effettuare una serie di business review del Servizio, nei paesi dove operiamo. In qualità di Responsabile a livello mondiale del Service, oltre a controllare che tutti i paesi operino nel rispetto delle procedure previste, verifico anche il grado di soddisfazione dei nostri servizi presso i clienti. La cultura della collaborazione presente nel mio ente, mi porta a lavorare a stretto contatto con colleghi provenienti da tutto il mondo, coesi verso l'obiettivo finale: garantire sempre il funzionamento dei nostri macchinari presso i nostri clienti.

Il nostro coinvolgimento

A Saluggia, all'interno del gruppo di lavoro, che si sta occupando dello sviluppo della nuova piattaforma analitica, abbiamo anche un Corporate Service Technical Lead, al fine di contribuire allo sviluppo di una macchina che abbia un alto grado di Serviceability. E' fondamentale che i nostri tecnici di campo, siano in grado di gestire facilmente la nostra strumentazione, presso il cliente finale.

Le nostre persone



La nostra forza lavoro nel 2015 è cresciuta del 2,2%, raggiungendo un totale di 1.655 dipendenti.



Il 45,7% dei nostri dipendenti è composto da donne.



Il 98% dei nostri dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato.



Le ore di formazione erogate al nostro personale sono aumentate del 10,3%.
Il training in materia di sicurezza, presso i nostri 6 siti di produzione, è aumentato dell'8,5%.



Abbiamo prolungato ed attivato nuove partnership con enti ospedalieri di primaria importanza per finanziare borse di studio nell'ambito della ricerca.



Abbiamo aumentato il numero di tirocini presso le nostre sedi, in particolare nei mercati per noi strategici, quali la Cina e gli USA.



(↳ G4-DMA Occupazione, G4-DMA Diversità e pari opportunità)

Siamo un'Azienda che si fonda sulle persone, con l'obiettivo di migliorare la qualità di vita dei pazienti. Per questo selezioniamo con cura professionisti altamente qualificati, il cui impegno, determinazione ed energia rendono possibile un miglioramento ed una innovazione continuativa della nostra offerta in ambito scientifico e sanitario.

In DiaSorin scegliamo persone che condividono lo stesso stile manageriale e imprenditoriale, capaci di dimostrare da subito spirito di intraprendenza. Persone con un marcato orientamento al risultato, in grado di coniugare spirito proattivo e senso di responsabilità, propensione all'innovazione e pragmatismo.

Queste persone sono, da sempre, alimento e sostegno della crescita della nostra Azienda e sono la grande ricchezza sulla quale continuare ad investire per rendere concreto l'impatto di DiaSorin nel campo dell'immunodiagnostica. La diversità di background culturali, esperienze professionali e ruoli aziendali ha giocato un ruolo attivo nel creare l'ambiente lavorativo multinazionale nel quale DiaSorin opera.

All'interno del nostro gruppo viene condivisa una filosofia: pensare a livello corporate, agire a livello locale. Questo approccio si riflette nel pensiero e nell'operato di tutti i nostri manager a livello globale. I leader partecipano attivamente ai diversi aspetti del processo decisionale, a partire dall'idea iniziale fino ad arrivare al prodotto finale, garantendo la soddisfazione del cliente e rispondendo, attraverso la propria offerta, alle esigenze del paziente.

In quest'ottica viene chiesto ai leader di DiaSorin di agire nei paesi o enti di competenza seguendo la visione strategica del Gruppo e al contempo attivando azioni su misura in risposta alle esigenze locali e specifiche, equilibrando quindi **spirito imprenditoriale e competenze manageriali**.

Il concetto si applica ai nostri leader ed è parte integrante di tutto il nostro business. Incoraggiamo fortemente le persone in DiaSorin ad utilizzare e migliorare le proprie capacità personali e professionali a proprio beneficio e a quello dell'Azienda. Le aiutiamo a rafforzare le qualità e i valori che ricerchiamo, investendo nelle loro capacità attraverso specifici programmi di formazione e fornendo loro gli strumenti per raggiungere gli obiettivi prefissati.

La nostra crescita 2000

In poco più di dieci anni, il numero delle persone all'interno della realtà DiaSorin si è triplicato. Fattori determinanti sono stati la crescita del nostro portafoglio prodotti e l'espansione geografica avvenuta attraverso l'apertura di nuove filiali commerciali e acquisizioni.

Durante gli ultimi dieci anni, l'acquisizione di Byk Sangtec e dei diritti della piattaforma LIAISON hanno permesso a DiaSorin di avviare il passaggio dalla tecnologia ELISA, basata su piattaforme semi-automatizzate, alla più recente ed utilizzata tecnologia CLIA, basata su analizzatori completamente automatizzati in grado di rendere più efficienti i processi diagnostici all'interno dei laboratori. Questo processo di trasformazione è stato reso possibile da persone che hanno guidato questo cambiamento con enorme successo.

Dal 2000 al 2006 il nostro organico è passato da 500 ad oltre 900 dipendenti.

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, l'ampia gamma di prodotti ci ha dato l'opportunità di estendere la nostra presenza a livello globale. Il processo di espansione e di consolidamento ha incluso l'apertura di nuove filiali commerciali in Portogallo, Austria, Repubblica Ceca, Australia, Irlanda, Sud Africa e Olanda.

Nel 2008 abbiamo acquisito Biotrin, azienda leader nella diagnostica del Parvovirus, la quinta malattia infantile più contagiosa al mondo. DiaSorin ha poi avviato una politica di espansione nel segmento della diagnostica molecolare, trasformando la filiale irlandese nell'unico sito produttivo del Gruppo dedicato esclusivamente alla diagnostica molecolare.

Il 2010, invece, ha visto l'acquisizione di Murex, dai Laboratori Abbott, leader dei test per le epatiti e i retrovirus su tecnologia ELISA.

Infine nel 2012, è stato acquisito il Gruppo Norddiag e i diritti esclusivi al business, alla tecnologia, ai brevetti e al know how per l'estrazione degli acidi nucleici usati nelle applicazioni di diagnostica molecolare.

Una forza lavoro diversificata

Le persone sono il nostro asset più importante: ogni innovazione, prodotto e ulteriore miglioramento apportato all'offerta rivolta ai pazienti nasce dalle persone che lavorano con noi.

LA NOSTRA INNOVAZIONE NASCE DA UNA FORZA LAVORO DIVERSIFICATA

Per noi la diversità significa inclusione ed il potere dell'inclusione porta alla formazione di un organico capace di guidare il processo di innovazione, ottenere risultati e aiutarci a capire quali siano le reali esigenze delle comunità presso le quali operiamo.

La diversità conduce allo sviluppo di nuove soluzioni e idee. DiaSorin è alla ricerca di un linguaggio comune e del senso di appartenenza all'interno delle filiali del Gruppo dislocate nel mondo, per attingere a tutti i benefici che scaturiscono dal diverso mix di culture ed esperienze.

di DiaSorin. Durante il 2015 il Gruppo ha arricchito il proprio organico con 239 nuove assunzioni, pari al +11% se comparato con l'organico del 2014, mentre il numero dei dipendenti ha registrato un incremento pari al +2,2% rispetto all'esercizio precedente. Da quando abbiamo iniziato la nostra strategia di espansione, nel 2007, siamo cresciuti a ritmo costante, con oltre 700 nuove assunzioni effettuate in tutto il mondo. Dei nostri 1.655 dipendenti il **45,7% è composto da donne**.

Il Gruppo continua a rafforzare la propria presenza globale: l'apertura della nuova filiale in Polonia, a luglio 2015, ha portato a 14 nuove assunzioni, mentre nel mercato strategico della Cina, dove stiamo cercando di espandere ulteriormente le nostre operazioni commerciali, DiaSorin ha registrato una crescita del 17%, con la concentrazione più alta di assunzioni nell'area commerciale.

Il nostro obiettivo è migliorare l'equilibrio di genere a tutti i livelli dell'organizzazione e siamo consapevoli che per raggiungere

UNA FORZA LAVORO IN ESPANSIONE

(→ G4-10, G4-LA12) I nostri dipendenti, ad oggi **1.655** dislocati in 27 sedi del mondo, rappresentano la risorsa più importante

2014

TOP MANAGEMENT



67

COLLETTI BIANCHI



1.272

COLLETTI BLU



281

TOTALE



1.620

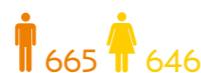
2015

TOP MANAGEMENT



71

COLLETTI BIANCHI



1.311

COLLETTI BLU



273

TOTALE



1.655

un'adeguata parità è necessario compiere ulteriori sforzi. Nel 2015 il numero delle donne nel top management è aumentato di una persona ed il numero delle donne nel segmento dei colletti bianchi è cresciuto di 20 unità. Il numero di donne nel segmento dei colletti blu è diminuito invece di 10 unità.

Il Codice Etico di DiaSorin formalizza il nostro 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 e collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle persone si basano

sulla valutazione del merito e sulla corrispondenza tra quanto atteso e quanto realizzato relativamente alle mansioni di ogni profilo professionale all'interno del Gruppo.

La Società si impegna a garantire che in tutti gli aspetti del processo di assunzione (selezione, formazione, remunerazione, promozione, trasferimento e termine), i dipendenti siano valutati secondo le proprie capacità a soddisfare i requisiti lavorativi richiesti, evitando qualsiasi forma di discriminazione in base a razza, genere, età, nazionalità, religione e credo personale.

ORGANICO PER GENERE NELLE AREE STRATEGICHE

DIPENDENTI	2014		2015	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Stati Uniti	51%	49%	52%	48%
Cina	59%	41%	64%	36%
Germania	49%	51%	48%	52%
Italia	56%	44%	56%	44%
Irlanda	51%	49%	51%	49%

La tabella mostra la distribuzione di genere all'interno dei siti industriali nel 2015 ed il relativo confronto con il 2014. Stati Uniti, Germania e Irlanda mostrano un equilibrio nella distribuzione dell'organico, mentre Cina e Italia registrano una netta prevalenza di presenza maschile. Prevediamo che la percentuale di donne aumenti in virtù dell'espansione delle nostre attività e operazioni a livello globale.

ORGANICO PER FASCIA D'ETÀ

(→ G4-10) La più alta concentrazione di dipendenti del Gruppo si trova nel segmento che va dai 30 ai 40 anni, mentre la concentrazione più bassa si trova nel segmento al di sotto dei 30 anni.

Per aumentare il numero dei dipendenti del segmento con la minor concentrazione abbiamo sviluppato una strategia di assunzione volta alla ricerca e all'assunzione di laureati, attraverso partnership universitarie nei nostri principali mercati, quali Stati Uniti, Italia e Cina (Per ulteriori dettagli si rinvia a pagina 44).

I nostri prodotti sono realizzati con lo scopo di migliorare la vita delle persone e pertanto ricerchiamo personale altamente qualificato e con un alto livello di specializzazione: un'elevata percentuale del nostro organico ha una significativa esperienza e competenza in queste aree, con una quota consistente detenuta dai dipendenti con più di 30 anni di età.

DIPENDENTI	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30 anni	96	98	194	91	69	160
30 - 40 anni	291	280	571	298	287	585
40 - 50 anni	261	191	452	252	191	443
> 50 anni	227	176	403	258	209	467
Totale	875	745	1.620	899	756	1.655

CREDIAMO NELLE PERSONE E INVESTIAMO NEL NOSTRO CAPITALE UMANO CON CONTRATTI A LUNGO TERMINE (→ G4-10)

Nel 2015 è aumentato il numero totale dei dipendenti con un contratto a tempo indeterminato. **Il 98% dei nostri dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato**, a dimostrazione del nostro impegno per trasmettere alle nostre persone stabilità e sicurezza.

Il processo di assunzione si basa sul **grado di aderenza del candidato alle caratteristiche richieste e alle esigenze e aspettative per il profilo di ricerca specifico**, nel rispetto dei principi di pari opportunità. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di

lavoro irregolare. Al momento dell'assunzione ogni dipendente e collaboratore **riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione da svolgere**, agli elementi normativi e retributivi e ai comportamenti da adottare nella gestione dei rischi connessi alla salute personale.

In Italia, lo scorso anno, abbiamo trasformato 56 contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, garantendo così un futuro sicuro ai nostri dipendenti e riducendo del 73% il numero delle persone assunte con contratto a termine. Ciò è stato possibile anche grazie al Jobs Act, una legge entrata in vigore nel 2015, che prevede un incentivo fiscale per tutte le aziende che adottano questa politica.

Contratto di assunzione	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Contratto a tempo indeterminato	839	716	1.555	884	743	1.627
Contratto a tempo determinato	36	29	65	15	13	28
Totale (→ G4-1)	875	745	1.620	899	756	1.655

Tipologia di assunzione	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full time	874	715	1.589	896	731	1.627
Part time	1	30	31	3	25	28
Totale (→ G4-1)	875	745	1.620	899	756	1.655

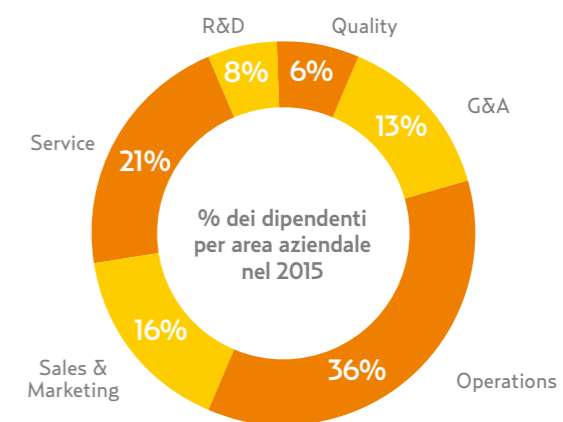
INVESTIMENTI DI LUNGO TERMINE SULLE PERSONE RENDONO UN'AZIENDA PIÙ SOLIDA

La sicurezza e le opportunità di sviluppo che offriamo ai nostri dipendenti hanno portato alla creazione di un rapporto lavorativo a lungo termine, come mostra la tabella sotto riportata, con un'incidenza più alta di dipendenti con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni rispetto ai dipendenti con un'anzianità di servizio di 0-3 anni.

Servizio (anni)	2014				2015			
	0-3	3-5	5-10	>10	0-3	3-5	5-10	>10
Operations	143	65	154	235	131	73	141	249
Sales & Marketing	102	55	57	53	99	69	44	55
Service	115	66	103	48	112	76	96	61
R&D	27	20	44	34	24	29	36	43
Quality	21	11	21	38	23	16	18	44
G&A	66	43	48	51	64	52	45	55
Totale	474	260	427	459	453	315	380	507

LE NOSTRE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Nel grafico a destra è riportata la suddivisione del nostro organico per aree professionali e di business.



TURNOVER (→ G4-LA1)

Nel 2015 DiaSorin ha registrato un turnover pari al 12,3%, di cui il 7,6% è direttamente legato a dimissioni volontarie.

Turnover	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni volontarie	56	60	116	64	55	119
Pensionamento	3	6	9	6	5	11
Altro (es. termine del contratto a tempo determinato, esuberanti, licenziamenti)	37	40	77	39	30	69
Totale	95	107	202	109	90	199
Tasso di turnover	10,9%	14,4%	12,6%	12,1%	11,9%	12,3%
Nuove assunzioni	121	90	211	133	101	234



GRADO DI ISTRUZIONE

Per quanto riguarda il grado di istruzione, il 56% di nostri dipendenti è laureato. È necessario sottolineare che per la natura del business in cui DiaSorin svolge la propria attività, l'istruzione tecnica rappresenta la quota più rilevante.

Dipendenti	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lauree tecniche	287	266	553	307	283	590
<i>Biologia</i>	99	145	244	97	148	245
<i>Chimica</i>	51	39	90	47	39	86
<i>Biochimica</i>	49	49	98	53	57	110
<i>Ingegneria</i>	88	33	121	110	39	149
Economia	49	31	80	52	37	89
Altre lauree	111	132	243	111	135	246
Istituti tecnici superiori	145	95	240	155	98	253
Diploma superiore non tecnico	139	150	289	145	140	285
Nessun diploma *	144	71	215	129	63	192
Total headcount	875	745	1.620	899	756	1.655



ASSENTEISMO (→ G4-LA6)

Nel 2015 è stato registrato un lieve incremento nel numero totale delle ore di lavoro (2,1%) con un conseguente aumento nel tasso di assenteismo.

Reporting ore e assenteismo	2014	2015
Numero totale di ore di lavoro stabilite nel periodo	3.536.323	3.610.564
Numero totale di ore perse (assenza) nel periodo	131.404	162.433
Tasso di assenteismo (TA)	7.432	8.998

(*) nessun titolo universitario o di diploma di scuola superiore e equivalenti.

Attività di recruiting e collaborazioni universitarie

DiaSorin è un'Azienda fondata sulle persone. Le attività di recruiting e i corsi di formazione ideati per sviluppare il talento dei dipendenti costituiscono l'opportunità più importante per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la crescita nel lungo periodo.

COME TROVIAMO LE PERSONE GIUSTE PER IL FUTURO DI DIASORIN?

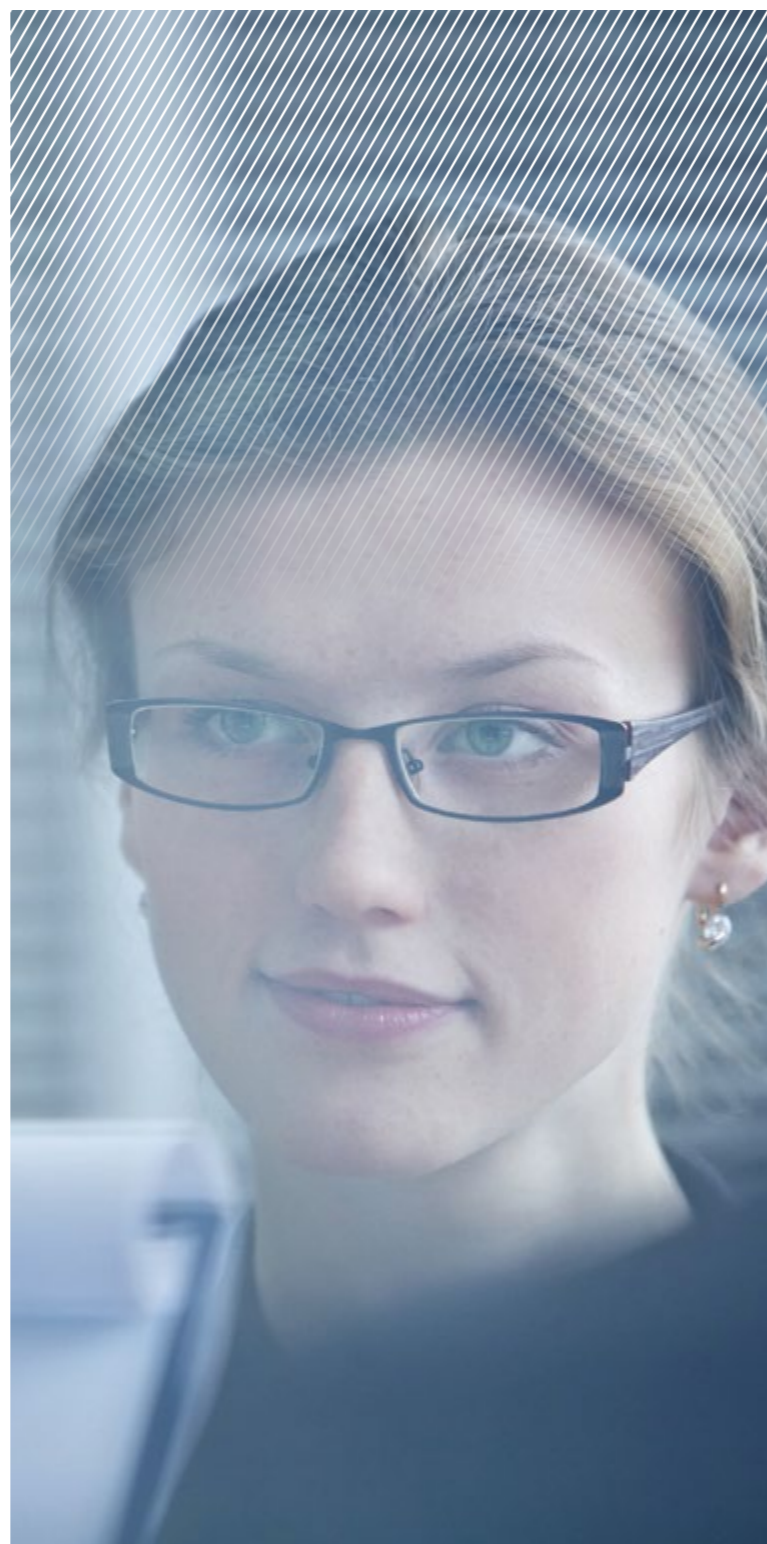
Siamo consapevoli della responsabilità che comporta realizzare prodotti che hanno lo scopo di migliorare la vita delle persone e, pertanto, ci dedichiamo con particolare cura alle attività di recruiting, per individuare le persone con le capacità più idonee a svolgere i ruoli assegnati. Come lo facciamo? Crediamo sia fondamentale acquisire i migliori talenti diversi attraverso varie iniziative e modalità: dalle assunzioni dirette tramite percorsi universitari o alla ricerca di professionisti del settore in grado di fare la differenza nel nostro percorso di crescita.

La nostra strategia chiave consiste nell'investire in persone con una ricca esperienza accademica e di ricerca; persone con una forte etica del lavoro, appassionati del loro settore e desiderosi di migliorare e fare la differenza nel mondo della diagnostica. Tra le varie iniziative promosse dal Gruppo, vi è la collaborazione con l'Ospedale Molinette di Torino, un rinomato ospedale italiano all'interno del quale finanziamo programmi di ricerca. Questo ci ha permesso di assumere persone con una significativa esperienza nel campo medico e nella ricerca.

ATTIVITÀ DI RECRUITING NEI MERCATI STRATEGICI: ITALIA, USA E CINA

Nelle attività di recruiting rientrano le erogazioni di borse di studio nei principali ospedali e università del mondo, volte ad offrire brillanti prospettive e opportunità di lavoro a studenti e laureati che saranno i leader di domani. I programmi di tirocinio offerti agli studenti universitari si sono concretizzati in opportunità di crescita e in stabili forme di collaborazione. Nel 2015 abbiamo offerto 17 tirocini presso la nostra sede di Stillwater (Minnesota), un centro rinomato nel campo delle biotecnologie ed un mercato per noi strategico. Grazie al nostro *Graduate Internship University Program* i tirocinanti hanno potuto beneficiare di borse di studio pari a \$15,000 e, in seguito, quattro di essi sono stati assunti nel nostro Gruppo a tempo indeterminato.

Nella nostra filiale in Sud Africa ogni anno offriamo l'opportunità di un tirocinio ai laureati che hanno completato il loro percorso di studi triennale. Nel 2015 è stata offerta a 2 studenti l'opportunità di completare la tesi di laurea nella nostra sede. In Cina, mercato strategico per DiaSorin, abbiamo stretto una partnership tra la Jiao Tong University di Shanghai e l'Università LUISS di Roma (Italia). Quest'anno, sempre in Cina, sono state erogate 6 borse di studio, con una cerimonia che ha premiato gli studenti che hanno presentato i migliori progetti. Inoltre abbiamo offerto 2 programmi di tirocinio agli studenti dell'Università LUISS: gli stagisti hanno progettato un *Funnel Management tool* per l'ente di Sales & Marketing.



La nostra sede italiana ha offerto stage della durata di tre mesi agli studenti MBA dell'Università Bocconi di Milano e del Politecnico di Torino. Nel 2015 sono stati avviati diversi programmi di stage presso gli enti di System Development and Integration, presso diversi dipartimenti Corporate e presso le funzioni di Corporate Marketing della sede di Saluggia.

Nel 2015 è inoltre proseguita la partnership con l'Università di Milano-Bicocca allo scopo di assumere ricercatori, principalmente nel campo delle biomedicine, attraverso il finanziamento diretto di borse di studio. Nell'ambito di questa iniziativa, negli ultimi tre anni abbiamo finanziato tre dottorati di ricerca, 2 dei quali in diagnostica molecolare e 1 in immunodiagnostica, per un valore complessivo di €120.000. Attualmente è in fase di valutazione l'opportunità di attivare borse di studio per programmi di ricerca applicata anche presso l'Università di Trieste.

A livello di Gruppo aderiamo ad una serie di iniziative, quali fiere e workshop dedicati al lavoro e al recruitment, organizzati ogni anno negli Stati Uniti e in Italia che si sono rivelati strategici nelle attività di recruiting per ricercare profili di talento. Abbiamo partecipato alla fiera del lavoro che si è tenuta presso la University of Michigan negli USA, con l'obiettivo specifico di individuare laureati nel campo della biologia e delle biotecnologie. In Italia, il *career day* dell'Università di Novara ci ha offerto un'occasione di incontro unica con studenti di chimica, biotecnologia, economia e ingegneria biomedica.

ATTIVITÀ DI RECRUITING AL DI FUORI DELLE UNIVERSITÀ

È possibile trovare profili di talento anche al di fuori del mondo universitario. Per questa ragione abbiamo visitato due scuole superiori specializzate in materie scientifiche e tecniche, site in Vercelli (Italia). Due studenti che hanno scelto di non frequentare l'università sono stati assunti come stagisti per lavorare nei nostri laboratori.

QIUSUO SCHOLARSHIP AWARDS CEREMONY IN CINA (CERIMONIA PER L'ASSEGNAZIONE DELLA BORSA DI STUDIO)

La Qiusuo Scholarship Awards Ceremony, firmata da DiaSorin Ltd. e dalla Shanghai Jiao Tong University School of Medicine, ha l'obiettivo di incoraggiare laureandi di eccellenza nei corsi di Medicina di Laboratorio.



Fornire valore ai nostri dipendenti

(→ G4-DMA Formazione e educazione)

Crediamo nei nostri dipendenti e loro credono in noi, facciamo la nostra parte e loro fanno altrettanto. Questa è la ricetta vincente di un'azienda di successo.

PERCHÉ LE PERSONE DECIDONO DI LAVORARE CON NOI

Siamo riconosciuti in tutto il mondo per l'alta qualità dei nostri prodotti, per il nostro modo di essere innovatori e per il costante impegno nel migliorare la nostra offerta. Questo ci rende un'Azienda in crescita e finanziariamente solida. Le persone si uniscono a noi perché sanno che avranno un futuro sicuro e professionalmente arricchente. DiaSorin offre ad ogni suo dipendente la possibilità di avere un impatto concreto sull'operato dell'Azienda, di raggiungere obiettivi e tappe importanti nel proprio percorso di carriera e di costruire un rapporto di lavoro proficuo e duraturo.

Ci piace essere considerati un buon partner. I vari enti ed uffici che compongono la realtà di DiaSorin offrono prospettive entusiasmanti di lavoro e le nostre posizioni sono allineate

alle esperienze formative e lavorative dei singoli profili che ricerchiamo e che si uniscono a noi in questa importante sfida. I dipendenti soddisfatti cercano normalmente candidati di alto calibro ed i potenziali candidati possono contare sulle testimonianze professionali di chi vive giornalmente e con entusiasmo la propria esperienza in DiaSorin. **Siamo quindi un partner di fiducia col quale è possibile creare un solido rapporto.**







Nella nostra Azienda è radicata la cultura orientata ai risultati e al lavoro di squadra, intesi come elemento chiave nel conseguimento degli obiettivi. Le nostre strategie di recruiting estremamente aggressive non pregiudicano investimenti importanti nelle figure di talento già presenti in azienda. La comprovata esperienza innovativa, l'ambiente intellettualmente stimolante, così come la cultura della gestione della performance, l'incoraggiamento alla responsabilizzazione e alla responsabilità sono tutti fattori del nostro business che inducono le persone a rimanere con noi nel lungo periodo. A dimostrazione di ciò, molti dei nostri dipendenti hanno un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni **(Per saperne di più vai a pagina 42).**

PERFORMANCE MANAGEMENT

Il Sistema di Valutazione della Performance (Performance System) in DiaSorin è uno dei processi chiave utilizzati per valutare l'operato dei dipendenti, assegnando loro obiettivi personali e controllandone i risultati raggiunti. Il Sistema sviluppato dal Gruppo ha lo scopo di offrire una direzione chiara al manager valutato. Per esempio, i nostri manager sono valutati in base a come siano stati in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati e di definire tali obiettivi.

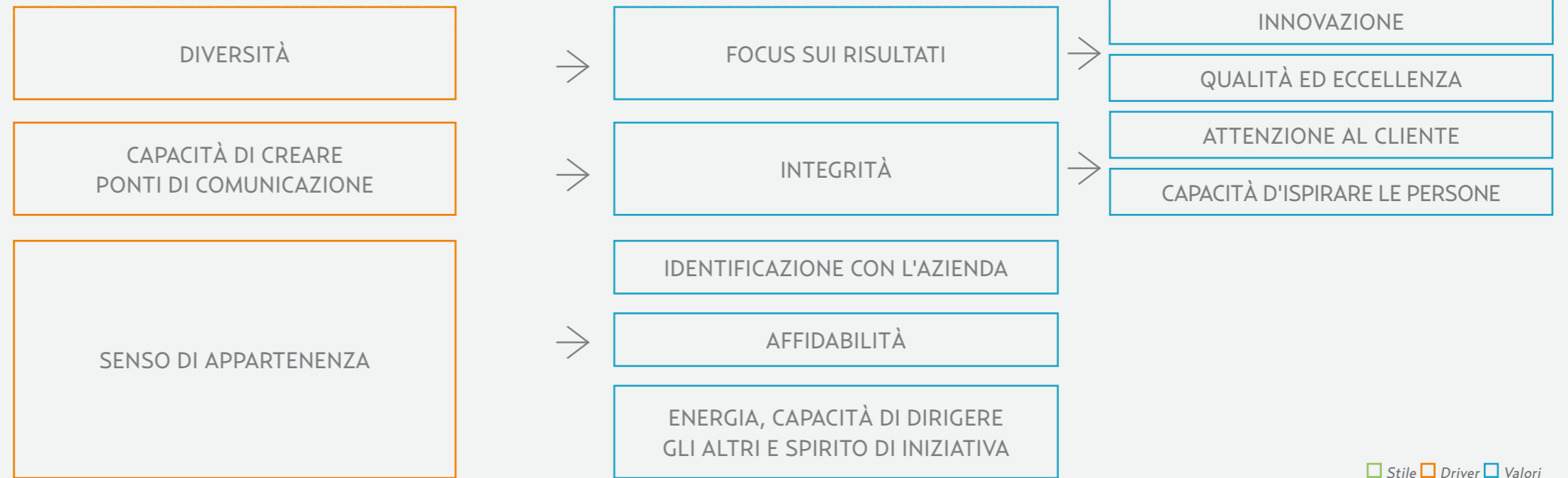
PERFORMANCE REVIEW (→ G4-LA11)

La tabella che segue mostra i dati numerici dell'attività di valutazione del Gruppo nel 2015. La percentuale dei dipendenti presi in esame risulta in linea con i dati del 2014. Ci impegniamo, a tutti i livelli aziendali, a valutare la performance in base ai profili di merito. Abbiamo raggiunto integralmente questo obiettivo per il top management e prevediamo di aumentare il numero delle review su tutti i segmenti.

Valutazione delle prestazioni	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti valutati	710	588	1.298	738	576	1.314
 Top management	54	13	67	57	14	71
 Colletti bianchi	546	493	1.039	568	484	1.052
 Colletti blu	110	82	192	113	78	191
Percentuale di dipendenti valutati	81%	79%	80%	82%	76%	79%
 Top management	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 Colletti bianchi	85%	79%	82%	85%	75%	80%
 Colletti blu	63%	77%	68%	64%	81%	70%



Modello di LEADERSHIP di DiaSorin: "i valori"



REMUNERAZIONE E RETENTION

La gestione delle risorse umane del Gruppo si basa su politiche eque di retention e di remunerazione. 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 diversificati e 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 per coloro che saranno i leader del domani. Nei ruoli manageriali la struttura Corporate di

Risorse Umane partecipa attivamente nel percorso di crescita e retention del manager. Esistono piani di Stock option, che sono parte integrante del programma 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. 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.).

PIANI PENSIONISTICI (→ G4-EC3)

Il Gruppo offre diverse forme di contributi 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 relativa remunerazione percepita 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, 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 (→ G4-LA2)

Il Gruppo fornisce altresì ai propri dipendenti diversi benefit, come parte del piano di assunzione e di retention.



ITALIA (→ G4-EC3)

In Italia, sede principale del Gruppo, è previsto un bonus legato all'anzianità aziendale, corrisposto al raggiungimento di un predeterminato periodo di servizio.

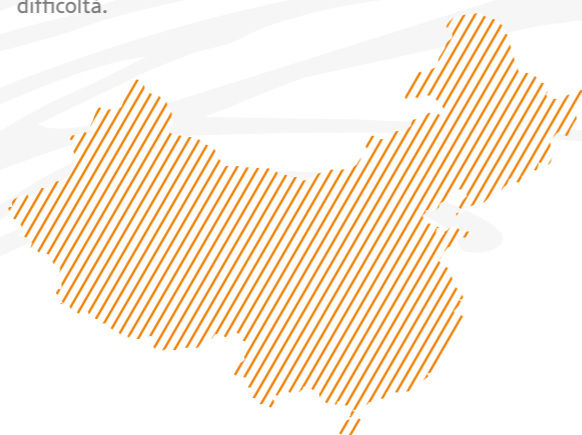
In accordo con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore dal 2004, DiaSorin propone ai propri dipendenti contratti di lavoro flessibili, offrendo ai dipendenti che lo necessitano il part-time e il congedo di paternità.

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, già 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

Nella nostra sede americana particolare enfasi è dedicata allo sviluppo delle risorse umane e a questo scopo è stata avviata 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, in un'atmosfera di sana competizione. Tra le iniziative che incoraggiano i dipendenti a prendere parte alle diverse attività fisiche, rafforzando al contempo la collaborazione tra colleghi si annoverano "DiaSorin on The Move", la "Workplace Walk-Off Challenge e la "Health for the Holidays". L'Azienda propone inoltre un set di benefit competitivo che prevede piani di risparmio pensionistici, assicurazione per le spese sanitarie e odontoiatriche, assicurazione sulla vita e per l'invalidità. Esiste anche un programma di Assistenza Dipendenti per aiutare i lavoratori e le rispettive famiglie in situazioni di difficoltà.



CINA

Oltre ai tradizionali benefit di assicurazione medica e piani pensionistici DiaSorin offre accesso gratuito alle strutture sportive per incoraggiare una vita più sana.



REGNO UNITO

DiaSorin offre una varietà di benefit quali assicurazione medica e odontoiatrica privata, congedo parentale, buoni per servizi dedicati all'infanzia, percorsi di carriera e borse di studio per gli studenti con qualifiche professionali legate al mondo del lavoro.



GERMANIA

DiaSorin riconosce a tutti i dipendenti un piano pensionistico finanziato dall'Azienda che viene assegnato dopo 5 anni. 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. Un'altra iniziativa che ha il suo focus nel benessere dei dipendenti ha riguardato la partecipazione alla Frankfurt Chase Marathon: DiaSorin ha deciso di sovvenzionare la quota di partecipazione dei dipendenti.



SUD AFRICA

L'Azienda, oltre a garantire benefit più tradizionali quali sovvenzioni per aiuti sanitari, ha introdotto una serie di benefit, che spaziano dall'incoraggiare i dipendenti ad adottare uno stile di vita più sano attraverso giornate dedicate al benessere e competizioni ciclistiche, al consentire orari di lavoro flessibili. Vengono regolarmente organizzati workshop focalizzati sull'informare i dipendenti e i loro figli su tematiche quali salute, sicurezza e ambiente.




IRLANDA

DiaSorin offre benefit consueti quali piani pensionistici e assicurazione medica.



Training e sviluppo del talento (↪ G4-LA10)

Uno dei pilastri fondamentali della filosofia di DiaSorin consiste nell'offrire opportunità di crescita e formazione a tutti i livelli all'interno del Gruppo.

 DiaSorin considera la formazione un elemento imprescindibile nello sviluppo del capitale umano. Accompagniamo le nostre persone attraverso il loro percorso di crescita professionale, creando programmi dedicati che hanno inizio dal primo giorno di lavoro nel Gruppo.

Tra le iniziative e programmi sviluppati, vi sono:

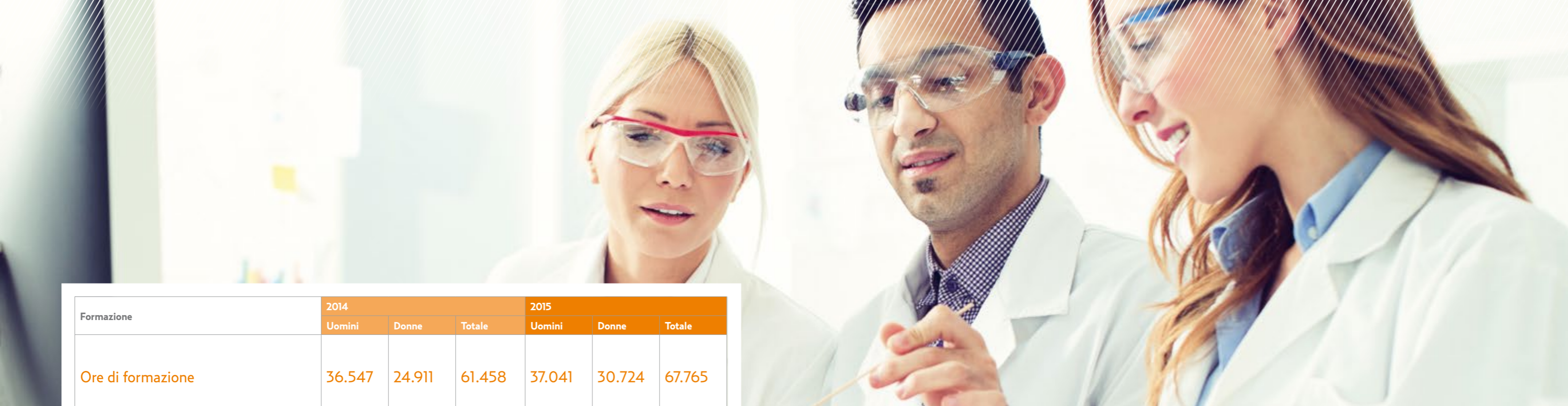
- * gli Induction Program, offerti sia a livello locale per dipendenti che ricoprono posizioni non manageriali ("Local induction") o presso la sede principale italiana per il management e il Top Management del Gruppo ("Corporate induction");
- * formazione sulle caratteristiche dei prodotti tecnici per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

 **ORE DI FORMAZIONE** (↪ G4-LA9)

Nel 2015 il Gruppo ha erogato ore di formazione incremento del 10,26% rispetto al 2014. Le ore di formazione rivolte alle donne, a tutti i livelli, ad eccezione di quello esecutivo, hanno registrato un incremento del 23,34%.

Le ore di formazione sono aumentate dell'8,83% su base annuale per singolo dipendente, mentre sono diminuite del 22,59% per i ruoli esecutivi. Quelle dedicate ai colletti bianchi e ai colletti blu sono aumentate rispettivamente del 13,58% e del 3,13%.

I nostri programmi di formazione sono sviluppati allo scopo di fornire uno strumento di formazione e di sviluppo utile a svolgere i compiti assegnati. Una volta acquisita questa conoscenza, le ore di formazione possono diminuire per determinate aree ed aumentare in altre. Nel 2015 il programma di formazione è stato prevalentemente incentrato su aspetti tecnico-professionali (compresi gli aspetti amministrativi e finanziari), registrando un aumento del 21,92%.



Formazione	2014			2015		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Ore di formazione	36.547	24.911	61.458	37.041	30.724	67.765
📎 Top management	2.115	556	2.672	1.759	456	2.216
Manageriale / leadership	1.488	70	1.558	487	131	618
Corsi di lingua	48	23	71	66	40	106
Formazione ambiente, salute e sicurezza	90	49	139	543	34	577
Training tecnico/professionale	377	318	695	465	133	598
Altre formazioni	112	97	209	198	118	316
📎 Colletti bianchi	25.869	21.949	47.817	29.828	26.134	55.962
Manageriale / leadership	4.258	689	4.947	2.138	1.184	3.321
Corsi di lingua	1.443	1.083	2.526	781	1.301	2.082
Formazione ambiente, salute e sicurezza	1.902	1.456	3.358	2.747	2.048	4.795
Training tecnico/professionale	12.316	11.270	23.586	17.254	14.358	31.612
Altre formazioni	5.951	7.450	13.401	6.909	7.244	14.153
📎 Colletti blu	8.563	2.406	10.969	5.454	4.134	9.588
Manageriale / leadership	11	14	25	81	66	147
Corsi di lingua	49	39	88	0	0	0
Formazione ambiente, salute e sicurezza	2.048	485	2.533	1.041	539	1.580
Training tecnico/professionale	4.474	828	5.302	1.998	1.858	3.856
Altre formazioni	1.981	1.040	3.021	2.334	1.671	4.005
Media ore di training	41,77	33,44	37,94	41,20	40,64	40,95
Top management	39,18	42,80	39,88	30,87	32,59	31,21
Colletti bianchi	40,04	35,06	37,59	44,85	40,46	42,69
Colletti blu	48,93	22,70	39,04	30,81	43,06	35,12

INDUCTION PROGRAM PER LE NUOVE ASSUNZIONI

Riponiamo estrema cura nell'accoglienza rivolta ai nuovi assunti. I nostri Induction Program hanno lo scopo di presentare ai nuovi dipendenti l'Azienda e spiegare loro la natura del nostro business e le attività dei rispettivi team e dei manager dell'Azienda.

Il nostro Corporate Induction, rivolto a Manager e Top Manager, si svolge presso l'headquarter italiano di Saluggia. Durante 4 giorni di eventi e presentazioni, i manager entrano in contatto con tutto il

Top Management del Gruppo. Per i ruoli non manageriali, il Local Induction si svolge durante una giornata di informazione sul business di DiaSorin, per familiarizzare con il team di riferimento e la mansione che dovrà essere svolta all'interno del Gruppo.

Sono inoltre previste sessioni di coaching/tutoring a seconda delle competenze personali nelle diverse aree aziendali.

INIZIATIVE DI FORMAZIONE NEI MERCATI CHIAVE



Italia

In Italia, presso la sede principale, DiaSorin ha continuato ad investire nella formazione del proprio organico, tramite corsi tecnici, manageriali e di leadership. Quest'anno è stato lanciato, per la prima volta, il programma di formazione "Lead Lab", che ha coinvolto oltre 50 figure manageriali apicali, a livello mondo, su tematiche di gestione strategica delle risorse.



USA

Negli USA la nostra sede ha collaborato con Lee Hecht Harrison (LHH), azienda leader nei servizi di consulenza per la formazione delle Risorse Umane, per finalizzare programmi di formazione volti allo sviluppo di persone con doti di leadership, nel segmento delle vendite, *national accounts* ed il servizio post vendita. Nel 2015 è stato erogato un programma per la formazione di nuovi manager della durata di due giorni al quale hanno partecipato 8 dipendenti, per un totale di 32 ore di formazione con sessioni di coaching.



Cina (↔ G4-LA10)

In Cina, a seguito dell'aumento dell'organico dedicato ai servizi di automatizzazione e applicazione, i corsi di formazione hanno riguardato principalmente queste tematiche.

Governance e leadership



Il Consiglio di Amministrazione, presieduto da Gustavo Denegri in veste di Presidente, è composto da 13 membri.



Nel Consiglio sono presenti 7 Amministratori non esecutivi, 4 Amministratori Indipendenti e 3 donne.



Il top management, composto da 6 membri, è guidato da Carlo Rosa, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società.



Nel 2015 il Consiglio si è riunito 6 volte. La durata media di ogni riunione è stata di circa 2 ore e 30 minuti.



È stato effettuato un processo di autovalutazione per determinare l'operatività del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati.

Una buona struttura di Governance è un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici a lungo termine e per la definizione di ruoli e responsabilità in linea con i processi decisionali, le attività di controllo interno e i principi di condotta aziendale. Riteniamo che uno degli strumenti più efficaci per rafforzare la propria posizione competitiva e migliorare la struttura organizzativa sia dotare il Consiglio di Amministrazione e il Top Management di ulteriori **talenti manageriali**, nuove **esperienze imprenditoriali** e specifiche **conoscenze del settore di riferimento**.

(↳ G4-7) Il nostro Sistema di Governance si basa sul modello di amministrazione e controllo tradizionale, i cui principali organi sociali sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale (come indicato dal Codice Civile). L'attività di revisione contabile è stata affidata a Deloitte & Touche SpA fino all'approvazione del Bilancio d'esercizio alla data del 31 dicembre 2015.

Nel 2015 il Consiglio si è riunito 6 volte. La durata media di ogni riunione è stata di circa 2 ore e 30 minuti. Alle riunioni hanno sempre partecipato 8 dei 13 membri, mentre 4 amministratori hanno partecipato a 5 riunioni ed un amministratore ha partecipato a 4 riunioni.

Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato

(↳ G4-34) Il Consiglio di Amministrazione riveste un ruolo centrale nell'ambito del sistema di Governance: ad esso fanno riferimento le funzioni e la responsabilità di **determinare gli indirizzi strategici e organizzativi**, e garantire che la Società operi **nel rispetto delle leggi e delle normative**.

Ad esso spetta inoltre il compito di verificare l'esistenza dei controlli necessari per monitorare l'andamento della Società. Il Consiglio, nella propria attività decisionale tesa a realizzare gli obiettivi strategici di Gruppo, si avvale di professionisti che vantano le seguenti esperienze e capacità:

- * un numero di **amministratori indipendenti** in linea con il numero minimo previsto dalla legge;
- * il rispetto della normativa vigente in materia di **equilibrio tra i generi**.

(↳ G4-34) La durata del mandato non può essere superiore ai tre esercizi; tuttavia gli amministratori possono essere rieleggibili. La nomina dell'attuale Consiglio di Amministrazione eletto durante l'Assemblea ordinaria del 22 aprile 2013 - salvo il Consigliere Stefano Altara, nominato dall'Assemblea ordinaria del 23 aprile 2014 - è avvenuta sulla base di un'unica lista presentata da IP Srl (azionista di maggioranza).

Nel Consiglio sono presenti:

- * 2 amministratori esecutivi: **Carlo Rosa** nel ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, con speciali poteri funzionali per la gestione delle aree industriali, commerciali e finanziarie e **Chen Even**, direttore strategico nel ruolo di Chief Commercial Officer;
- * 4 amministratori indipendenti (1/3 del consiglio), sotto la guida di Giuseppe Alessandria, punto di riferimento anche per gli amministratori non esecutivi, nel ruolo di Lead Independent Director;
- * 7 amministratori non esecutivi, tra i quali il Presidente **Gustavo Denegri** e **Michele Denegri**, nella funzione di Vice Presidente;
- * 3 donne (1/5 del consiglio).

PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE DAL CONSIGLIO NEL 2015

Nel 2015, il Consiglio di Amministrazione ha:

- * **valutato**, almeno con cadenza trimestrale, il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati;
- * **esaminato** ed approvato i piani strategici, industriali e di gestione, monitorandone periodicamente l'attuazione;
- * **esaminato** la natura e il livello di rischio e valutato l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- * **deliberato** in merito alle operazioni della Società quando tali operazioni abbiano avuto un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società stessa;
- * **effettuato** un processo di autovalutazione sul funzionamento del Consiglio stesso e dei suoi comitati, nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, manageriale e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica.

Per maggiori informazioni si rinvia alla [Relazione sulla Corporate Governance](#).

Il Consiglio di Amministrazione

(↳ G4-LA12, G4-38, G4-39, G4-40)

GUSTAVO DENEGRÌ

Amministratore non esecutivo e Presidente

(↳ G4-39) Gustavo Denegri (1937). Presidente del Consiglio di Amministrazione delle Società DiaSorin e del suo maggiore azionista, IP Srl. Imprenditore, fonda e dirige negli anni '70 il Gruppo Pro-Ind che segue nella crescita fino alla successiva fusione con Piaggio. Sotto la sua guida il gruppo Piaggio attraversa una profonda ristrutturazione, nonché un completo rinnovo della propria gamma di prodotti e numerose operazioni industriali e commerciali fino a realizzare una joint venture con Daihatsu. Nel 1994 Gustavo Denegri cede le proprie azioni e fonda IP Investimenti e Partecipazioni S.r.l.

MICHELE DENEGRÌ

Amministratore non esecutivo e Vice-Presidente

Michele Denegri (1969). Laureato in economia, tra il 1994 e il 1997 lavora come consulente Corporate Finance and Management Control presso KPMG. Nel 1998 si trasferisce a New York dove opera come imprenditore nel settore immobiliare e della ristorazione e nel 2002 entra a far parte di IP Srl. Michele Denegri è figlio del presidente Gustavo Denegri.

CARLO ROSA

Amministratore esecutivo e Amministratore Delegato

Carlo Rosa (1966). Vanta un'esperienza complementare in ambito scientifico, commerciale e manageriale e fin dall'inizio della propria carriera si dedica totalmente a DiaSorin. Dopo essersi laureato in chimica si trasferisce a New York per lavorare presso il Public Health Research Institute su un progetto per lo sviluppo di un nuovo prodotto innovativo per la diagnosi delle infezioni da Epatite C. Lavora per circa 10 anni nell'ente Ricerca e Sviluppo, prima presso Sorin Biomedica SpA e poi in INCSTAR Inc. per poi svolgere il ruolo di Direttore Vendite e Marketing prima per il mercato italiano e poi per quello europeo. Nel 2000 guida il management buyout di DiaSorin e nel 2006 diventa Amministratore Delegato della

Società. Nel 2014 Carlo Rosa viene nominato Vice Presidente di Alisei, un consorzio di enti italiani pubblici e privati con il compito di promuovere lo sviluppo delle scienze biologiche in Italia. Dal 2015 è membro del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Italiano di Tecnologia.

CHEN EVEN

Amministratore esecutivo e Chief Commercial Officer

Chen Even (1963). Ha conseguito il Dottorato di ricerca in Virologia e Immunologia. Fa parte del Gruppo DiaSorin da venti anni e ha partecipato all'operazione di management buyout nel 2000 insieme a Carlo Rosa e Antonio Boniolo. In DiaSorin ricopre diversi ruoli quali Vice Presidente dell'Export, Direttore Marketing per la famiglia di prodotto Epatite e Malattie Virali, nonché Responsabile del Progetto di biologia molecolare in Nord America. Ricopre il ruolo di Senior Corporate Vice President Commercial Operations per il Gruppo DiaSorin fino al 2015 per assumere, da inizio 2016, il ruolo di Chief Commercial Officer di Gruppo.

GIUSEPPE ALESSANDRIA

Lead Independent Director

Giuseppe Alessandria (1942). Ha operato per circa 10 anni nel settore Ricerca e Sviluppo presso Fiat - Divisione Aviazione (oggi Alenia). Nel 1999 diviene Direttore Personale e Organizzazione di Fiat Auto e membro del comitato di direzione con il particolare compito di contribuire al rinnovo del *management*. Lascia il Gruppo Fiat nel 2003 e, attualmente, svolge attività di consulenza di direzione aziendale.

FRANCO MOSCETTI

Amministratore Indipendente

Franco Moschetti (1951). Ha iniziato la sua carriera presso Air Liquide, dove ha ricoperto diversi ruoli manageriali. In Italia è stato componente di Federchimica e della Commissione Sanità di Confindustria, la confederazione italiana degli industriali.

Recentemente ha lasciato il Gruppo Amplifon dove ha ricoperto la carica di Direttore Generale affidatagli nel 2001. Dalla fine del 2015 svolge attività di consulenza in qualità di amministratore unico di Axel Global Business Srl.

MARIA PAOLA LANDINI

Amministratore Indipendente

Maria Paola Landini (1951). Laureata in Medicina e Chirurgia, con specializzazione in Microbiologia e Virologia. Ha pubblicato 212 lavori scientifici su riviste scientifiche internazionali riguardanti microrganismi e virus. Ha ricoperto diverse cariche istituzionali ed accademiche, tra cui Preside della Facoltà di Medicina all'Università di Bologna, dove tutt'ora insegna. Ha ricevuto diversi premi e riconoscimenti, tra i quali il *Premio Minerva* 2010 per la ricerca in ambito scientifico.

ROBERTA SOMATI

Amministratore Indipendente

Roberta Somati (1969). Laureata in Ingegneria Nucleare presso il politecnico di Torino, ha conseguito un Master in Business Administration presso la SDA Bocconi School of Management. Inizia la propria esperienza lavorativa in Fiat Auto per poi entrare nel settore bancario, prima in Gruppo Intesa Sanpaolo ed attualmente in Banca Mediolanum. Nella propria esperienza professionale ha maturato una considerevole esperienza relativamente ai processi organizzativi d'azienda, al tema della *governance* ed alla gestione del rischio.

ANTONIO BONIOLO

Amministratore non esecutivo

Antonio Boniolo (1951). Laureato in Chimica, si occupa per molti anni di sviluppo di tecniche di dosaggio immunologico, prima nel settore della fisiologia vegetale e successivamente, presso la Divisione Diagnostica di Sorin Biomedica SpA, in quello della fisiologia e infettività umana. Ha ricoperto diversi ruoli in Ricerca e Sviluppo e successivamente a livello di Direzione Generale,

partecipando all'operazione di management buyout di DiaSorin insieme a Carlo Rosa e Chen Even.

ENRICO MARIO AMO

Amministratore non esecutivo

Enrico Mario Amo (1956). Matura esperienze di *auditing* e *consulting* in Italia e negli Stati Uniti, presso Arthur Andersen & Co., Ernst & Whinney e KPMG, assistendo clienti italiani ed esteri in operazioni di fusioni, acquisizioni, ristrutturazioni societarie, valutazioni aziendali e *business planning*. Dal 2002 riveste la carica di Direttore Generale di IP Srl.

EZIO GARIBALDI

Amministratore non esecutivo

Ezio Garibaldi (1938). Lavora nel Gruppo Aspera, produttore di compressori e motori a scoppio, con responsabilità crescenti fino a rivestire la carica di Amministratore Delegato. Dal 1990 al 2001 è in Sorin Biomedica SpA, prima come Amministratore Delegato poi come Vice-Presidente. A partire dal 2001 opera in proprio come consulente nel settore industriale.

STEFANO ALTARA

Amministratore non esecutivo

Stefano Altara (1967). Lavora nell'ambito legale ed è membro dell'Albo degli Avvocati di Torino dal 1995. È socio fondatore dello studio legale Musumeci Altara Desana & Associati di Torino e membro del Consiglio di Amministrazione di Finde SpA.

EVA DESANA

Amministratore non esecutivo

Eva Desana (1971). Lavora nell'ambito legale ed è membro dell'Albo degli Avvocati di Torino dal 1998. È socio fondatore dello studio legale Musumeci Altara Desana & Associati di Torino e dal 2005 insegna diritto privato dell'economia e diritto societario internazionale presso l'Università di Torino.



Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali

(→ G4-43) Grazie alle diverse competenze dei membri che lo compongono, il Consiglio vanta una solida conoscenza in materia economica, ambientale e sociale. Per poter svolgere la propria funzione con adeguata preparazione, il Consiglio esamina, prima di ogni riunione, le relazioni tecniche e illustrative sui temi oggetto di discussione; si avvale, inoltre, di consulenti esterni con una consolidata esperienza nelle tematiche da affrontare e con i quali ha una costante interazione. Tra le competenze del Consiglio rientrano anche analisi approfondite e dettagliate del settore diagnostico.

La gestione degli aspetti economici, ambientali e sociali è resa possibile da un sistema di poteri delegati che coinvolge direttamente il Consiglio d'Amministrazione. L'Amministratore Delegato (AD) sovrintende alle **operazioni di natura economica e finanziaria** al fine di attuare le strategie definite dal Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda la **salute e sicurezza sul lavoro** l'Amministratore Delegato, invece, può delegare i propri poteri e scegliere le figure più idonee per quest'area le quali, a loro volta, hanno il compito di identificare i possibili rischi nell'ambito di una corretta gestione della sicurezza, garantire le informazioni e la formazione del personale aziendale, nonché pianificare, mettere a disposizione e monitorare l'utilizzo di tutte le forme di dispositivi di protezione, di strumenti tecnici e misure organizzative per creare le condizioni necessarie per la sicurezza dei lavoratori e la tutela ambientale. Tutti i **progetti e le iniziative in ambito sociale** volti alle comunità locali sono approvati direttamente dall'Amministratore Delegato.

(→ G4-35, G4-36, G4-49) In **ambito ambientale**, l'Amministratore Delegato delega le mansioni operative al Corporate Environment Health & Safety Director, responsabile di tutti i siti della Società, sia in Italia che all'estero. Le responsabilità del ruolo comprendono tutte le azioni preventive e correttive nel rispetto delle leggi e delle normative e, più in generale, la gestione di tutte le attività aventi un impatto ambientale.

(→ G4-42) Per garantire che le attività svolte nel corso dell'anno siano allineate agli obiettivi strategici della Società, il **Consiglio esamina, con cadenza annuale, gli obiettivi quantitativi in campo economico, ambientale e sociale**, valutando eventuali scostamenti e vagliando le misure correttive richieste, in linea con le strategie definite dal Consiglio stesso.

(→ G4-44) Il Consiglio effettua ogni anno un processo di autovalutazione per analizzare la composizione (in termini di esperienza, conoscenza e utilità nei processi decisionali), la frequenza delle riunioni e l'adeguatezza del tempo dedicato alle discussioni.



I Comitati (→ G4-34)

Il Consiglio di Amministrazione, nonostante svolga collegialmente i propri compiti, è assistito da 4 Comitati per eseguire le proprie funzioni con maggiore efficacia ed efficienza.

Comitato Controllo e Rischi

Franco Moschetti (Presidente), Enrico Mario Amo, Roberta Somati

COMPOSIZIONE

Composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

FUNZIONI

Il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento delle attività inerenti il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

Comitato per la Remunerazione

Giuseppe Alessandria (Presidente), Michele Denegri, Roberta Somati

COMPOSIZIONE

Composto da Amministratori non esecutivi, compreso il Presidente, in maggioranza indipendenti.

FUNZIONI

Il Comitato coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica di remunerazione della Società, formulando proposte e raccomandazioni generali in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici, svolgendo altresì un ruolo nella definizione dei piani di stock options.

Comitato per le Proposte di Nomina

Franco Moschetti (Presidente), Giuseppe Alessandria, Michele Denegri

COMPOSIZIONE

Composto in maggioranza da Amministratori indipendenti.

FUNZIONI

Il Comitato collabora con il Comitato per la Remunerazione ed è responsabile della composizione e dimensione del Consiglio di Amministrazione, dell'indipendenza degli amministratori e delle diverse competenze degli stessi, anche in termini manageriali e professionali.

Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate

Franco Moschetti (Coordinatore), Giuseppe Alessandria, Roberta Somati

COMPOSIZIONE

Composto da Amministratori Indipendenti.

FUNZIONI

Il Comitato ha il compito di svolgere le funzioni previste dall'apposita procedura di DiaSorin SpA per la disciplina delle operazioni con parti correlate di cui alla delibera Consob n. 17221.

Politica remunerativa (→ G4-51)

La Politica di Remunerazione definita dalla Società si basa su principi di meritocrazia ed equità. La politica, la metodologia e gli strumenti retributivi adottati sono infatti chiari, equi, facilmente comunicabili e coerenti con la cultura organizzativa di DiaSorin. Periodicamente, anche in relazione alle dinamiche aziendali, viene effettuato un confronto con il mercato esterno tramite il ricorso a studi comparativi.

Il nostro sistema di remunerazione prevede incentivi legati alla redditività aziendale, anche attraverso l'assegnazione di stock options come strumento per mantenere i migliori talenti all'interno del Gruppo.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il compenso annuale dei membri del Consiglio di Amministrazione viene deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, i cui compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione in relazione alla funzione svolta e al ruolo ricoperto (quali, ad esempio, per il Presidente ed il Vice Presidente). Non è previsto un compenso per soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione già percipienti una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con DiaSorin (quali l'Amministratore Delegato Carlo Rosa e il Chief Commercial Officer Chen Even). Gli Amministratori Indipendenti percepiscono lo stesso compenso. Si precisa che gli Amministratori Indipendenti che svolgono la funzione di Presidente nei diversi Comitati godono di un compenso *ad hoc* aggiuntivo rispetto a quello di Amministratore. Non sono previsti per i consiglieri né il sistema di bonus variabile né la partecipazione a piani di *Stock Options*. Il Consiglio di amministrazione riunitosi in data 22 aprile 2013, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad Euro 1.000.000, così suddiviso:

- * Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 400.000 annui;
- * Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 150.000 annui;
- * Consiglieri non esecutivi: Euro 35.000 annui ciascuno.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRIGENTI STRATEGICI

La politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato/ Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici è finalizzata al miglior allineamento tra il compenso ricevuto/il loro valore di mercato e gli interessi della Società e dei suoi Azionisti.

La retribuzione annua lorda è composta da una parte fissa collegata al ruolo, in base al livello di competenze individuali e responsabilità, e da una importante parte variabile, stabilita in relazione ai risultati di gestione, utilizzata come strumento di misura della loro capacità di creare valore.

PIANI DI STOCK OPTIONS

In un percorso di profonda trasformazione e di ambiziosa visione strategica, i piani di *Stock Options* introdotti hanno il duplice scopo di favorire la creazione di valore per tutti i nostri Azionisti e fidelizzare le risorse chiave, incentivandone la permanenza nell'Azienda attraverso un loro coinvolgimento nella compagine sociale. Questa filosofia è essenziale per mantenere i talenti migliori all'interno del Gruppo e renderli partecipi dei risultati economici e dello sviluppo futuro di DiaSorin.

Considerata l'importanza del meccanismo di retention, le *Stock Options* sono assegnate a titolo gratuito e non sono legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

(→ G4-51) Per ulteriori dettagli si prega di consultare la Relazione sulla Remunerazione pubblicata sul [sito internet](#) della Società.

Top management

GUSTAVO DENEGRÌ

Amministratore non esecutivo e Presidente

Gustavo Denegri (1937). Presidente del Consiglio di Amministrazione delle Società DiaSorin SpA e del suo maggiore azionista, IP Srl. Imprenditore, fonda e dirige negli anni '70 il Gruppo Pro-Ind che segue nella crescita fino alla successiva fusione con Piaggio. Sotto la sua guida il gruppo Piaggio attraversa una profonda ristrutturazione, nonché un completo rinnovo della propria gamma di prodotti e numerose operazioni industriali e commerciali fino a realizzare una joint venture con Daihatsu. Nel 1994 Gustavo Denegri cede le proprie azioni e fonda IP Investimenti e Partecipazioni S.r.l.

CARLO ROSA

Amministratore esecutivo e Amministratore Delegato

Carlo Rosa (1966). Vanta un'esperienza complementare in ambito scientifico, commerciale e manageriale e fin dall'inizio della propria carriera si dedica totalmente a DiaSorin. Dopo essersi laureato in chimica si trasferisce a New York per lavorare presso il Public Health Research Institute su un progetto per lo sviluppo di un nuovo prodotto innovativo per la diagnosi delle infezioni da Epatite C. Lavora per circa 10 anni nell'ente Ricerca e Sviluppo, prima presso Sorin Biomedica SpA e poi in INCSTAR Inc. per poi svolgere il ruolo di Direttore Vendite e Marketing prima per il mercato italiano e poi per quello europeo. Nel 2000 guida il management buyout di DiaSorin e nel 2006 diventa Amministratore Delegato della Società.

Nel 2014 Carlo Rosa viene nominato Vice Presidente di Alisei, un consorzio di enti italiani pubblici e privati con il compito di promuovere lo sviluppo delle scienze biologiche in Italia. Dal 2015 è membro del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Italiano di Tecnologia.

CHEN EVEN

Amministratore esecutivo e Chief Commercial Officer

Chen Even (1963). Ha conseguito il Dottorato di ricerca in Virologia e Immunologia. Fa parte del Gruppo DiaSorin da venti anni e ha partecipato all'operazione di management buyout nel 2000 insieme a Carlo Rosa e Antonio Boniolo. In DiaSorin ricopre diversi

ruoli quali Vice Presidente dell'Export, Direttore Marketing per la famiglia di prodotto Epatite e Malattie Virali, nonché Responsabile del Progetto di biologia molecolare in Nord America. Ricopre il ruolo di Senior Corporate Vice President Commercial Operations per il Gruppo DiaSorin fino al 2015 per assumere, da inizio 2016, il ruolo di Chief Commercial Officer di Gruppo.

LUIGI DE ANGELIS

Senior Corporate VP e Chief Financial Officer

Laureato in Economia e Commercio presso l'Università Bocconi di Milano, Luigi de Angelis ha frequentato un corso di Advanced Management presso l'INSEAD in Francia. In precedenza è stato CFO di Parmalat SpA, Central Staff Manager di Lavazza SpA e CFO, General Manager e Membro del Consiglio di Amministrazione di KME presso GIM/SMI - KME Group.

Dal 2011 ricopre il ruolo di *Senior Corporate VP and Chief Financial Officer* presso DiaSorin SpA

FRANCESCO COLOTTA

Senior Corporate Vice President e Chief Medical Officer

Laureato nel 1980 in Medicina e Chirurgia presso l'Università degli Studi di Bari, si è successivamente specializzato in Allergologia e Immunologia Clinica. Ha lavorato come Capo Unità presso l'Istituto di Ricerche Farmacologiche "Mario Negri" di Milano ed è stato Direttore Ricerca e Sviluppo di Dompé SpA. Oltre ad aver pubblicato 2 libri e diversi articoli scientifici, è membro di numerose Società Scientifiche. È stato professore a contratto presso le Università di Brescia, Teramo e L'Aquila.

STEFANO RONCHI

Senior Corporate Vice President Human Resources

Laureato in Giurisprudenza, ha lavorato all'interno del Gruppo Fiat per 20 anni dove ha ricoperto diverse posizioni tra cui VP Human Resources di Comau. Nel 2007 è entrato a far parte di DiaSorin SpA diventando Vice Presidente dell'ente Human Resources dove ha fatto propria la missione di accrescere il Valore del Capitale Umano attraverso la costante valutazione delle strutture organizzative, la scelta dei leader migliori e la massima attenzione alla Persona.

La funzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza – istituito in attuazione della "Legge 231" in Italia (per cui v. infra) – cura l'identificazione dei principali rischi in ambito economico, ambientale e sociale.

Esamina annualmente le attività economiche e ambientali e le relative procedure e documentazioni, verifica e controlla le aree ritenute sensibili per sottoporle all'esame del Comitato Controlli e Rischi e del Consiglio di Amministrazione.

Il flusso costante di informazioni e di interazione tra le varie parti responsabili delle attività di identificazione, prevenzione e controllo dei rischi aziendali è garantito mediante lo svolgimento di riunioni congiunte alle quali partecipano il Comitato Controllo e Rischi, la società di revisione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, la funzione di Internal Audit, l'Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e gli Affari Legali e Societari.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato Controllo e Rischi, l'Organismo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e la funzione di Internal Audit trasmettono le risultanze delle verifiche svolte mediante relazioni scritte o presentazioni, a seconda delle funzioni, ruoli e poteri attribuiti all'interno del singolo organo delegato.

NEL 2015 L'ORGANISMO DI VIGILANZA RISULTA COSÌ COMPOSTO:

Roberto Bracchetti
Presidente del Collegio Sindacale.

Luca De Rosa
Corporate Internal Audit Officer.

Silvia Bonapersona
Una professionista esterna avente specifiche competenze in materia di salute, sicurezza sul lavoro ed ambientale.

Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

I PRINCIPALI ATTORI COINVOLTI NEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI SONO:



Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi mira a un approccio integrato nella gestione e controllo dei rischi. L'amministratore Delegato ricopre, altresì, la carica di Amministratore Incaricato dell'istituzione e del mantenimento del Sistema di Controllo, collaborando con il Comitato Controllo e Rischi nel regolare lo svolgimento delle operazioni e funzioni di compliance. Una volta eletto, l'attuale Consiglio ha approvato le linee guida del sistema di

controllo interno e gestione dei rischi e ne verifica, su base annuale, l'adeguatezza, l'efficacia rispetto alla struttura societaria, e l'effettivo funzionamento.

Nel 2015 non sono stati individuati rischi diversi dai normali rischi aziendali e di mercato (dovuti alla variabilità della domanda o al rapporto in essere con fornitori strategici).

Modello Organizzativo

Il Decreto Legislativo 231/2001 – in Italia noto anche come Legge 231 – disciplina la responsabilità amministrativa delle società.

Secondo il Decreto Legislativo 231/2001 le società possono essere ritenute responsabili per alcuni reati commessi o tentati, anche nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi. Le normative vigenti incoraggiano le società ad adottare una struttura di *governance* (un modello di organizzazione, gestione e controllo con l'ausilio di un Organismo di Vigilanza) ed un sistema di prevenzione dei rischi per prevenire la commissione da parte di tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni della Società di reati contemplati nel Decreto.

Nel 2006 DiaSorin ha **adottato ed efficacemente attuato un Modello Organizzativo in Italia**, contenente una serie di prescrizioni atte ad evitare **comportamenti illeciti, quali corruzione ed altri reati che possano avere un impatto sulla società in generale o che violino le normative in materia di sicurezza ed ambiente**. A tal proposito il Consiglio ha affidato alla funzione di Internal Audit il compito di svolgere verifiche sulle procedure e le attività svolte dalle principali funzioni *corporate* e presentare, con cadenza annuale, i risultati delle verifiche svolte. All'Organismo di Vigilanza, invece, spetta il compito di vigilare sul funzionamento

e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, oltre ad esporre annualmente le risultanze delle verifiche svolte dagli organi di competenza.

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo: verifica l'efficacia e l'effettività, su base annuale, del Modello con un processo strutturato e dettagliato di analisi che comprende una serie di controlli chiave elaborati *ad hoc* per ogni ente aziendale. Nel 2015 al Comitato Controllo e Rischi e al Consiglio di Amministrazione non sono pervenute segnalazioni di violazioni del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nonostante il Modello Organizzativo sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, la maggior parte delle Controllate del Gruppo DiaSorin ha scelto di aderire a principi e vincoli simili, al fine di fornire un **più elevato livello di compliance e aderenza ai principi aziendali anche a livello globale** nei confronti degli stakeholder che entrano in contatto con le diverse realtà DiaSorin. Ciò è stato reso possibile grazie al Codice Etico, lo statuto ed altri strumenti.

Ulteriori dettagli sul Modello Organizzativo sono disponibili sul [sito della Società](#).

Condotta e Etica aziendale

(↪ G4-56) 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 lavoro forzato o minorile e 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 **le norme minime di comportamento che tutti gli stakeholder di DiaSorin sono tenuti ad osservare**

ed è stato adottato come espressione dell'impegno della Società a prevenire e individuare comportamenti illeciti e violazioni alle norme in esso contenute. I destinatari del Codice Etico sono tutti gli stakeholder, i componenti degli organi di controllo, collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi che prestano la propria attività a favore delle società del Gruppo, altri soggetti terzi (fornitori o clienti) i cui rapporti con la Società sono di rilevanza tale da comportare l'obbligo di rispettare il presente Codice Etico.

Gli esponenti aziendali possono comunicare eventuali violazioni e segnalazioni, mentre ruoli e responsabilità vengono assegnati tramite apposito procedimento.

Il Codice Etico è consultabile sul [sito internet della Società](#).

Operazioni con le Parti Correlate

(↪ G4-41) DiaSorin si adopera affinché tutti i rapporti di natura commerciale e finanziaria rispettino criteri di correttezza sostanziale e procedurale, al fine di evitare l'insorgere di qualsiasi conflitto di interesse.

La procedura disciplina le modalità di approvazione ed esecuzione delle operazioni con le parti correlate realizzate anche tramite le Società Controllate. Salvo specifiche eccezioni indicate nella Procedura, tutte le operazioni con le parti correlate sono approvate mediante coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione, dopo una valutazione iniziale effettuata dalla Funzione Affari Legali e Societari e sono basate sul parere avente carattere non vincolante espresso dal Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate (i cui membri, con riferimento a ciascuna operazione, devono altresì essere amministratori non correlati).

Nella relazione sulla gestione, per motivi di trasparenza, informiamo i nostri stakeholder riguardo le operazioni di maggior rilevanza, così come qualsiasi operazione con parti correlate che possano avere rilevanti ripercussioni sulla situazione economica e finanziaria del Gruppo.

Iniziative a favore delle comunità



SALUTE



ISTRUZIONE



TALENTO

Tre temi che testimoniano l'impegno di DiaSorin verso le principali sfide che le comunità, locali e mediche, devono affrontare.

Queste tre priorità guidano il nostro *citizenship commitment*, ovvero l'impegno verso le comunità nelle quali operiamo, e ci offrono l'opportunità di farci portatori di un importante messaggio: ogni individuo ha il diritto di esprimere il proprio potenziale a prescindere

da condizioni di disabilità fisica, stato di salute o eventi legati a catastrofi naturali.

Abbiamo scelto questi tre ambiti della Responsabilità Sociale – guidati dalla nostra particolare sensibilità proprio nei confronti della salute e del benessere della persona – con l'intento di sostenere attivamente cause in grado di ispirare le persone in DiaSorin e i nostri partner.

Il nostro sostegno al sogno paralimpico

Tutti hanno il diritto ad eccellere e vedere atleti superare disabilità fisiche per raggiungere successi sportivi è fonte di ispirazione per tutti noi.

Testimone dell'impegno dimostrato, DiaSorin ha deciso di dare il proprio supporto ad una squadra di 6 atleti nei giochi invernali Paralimpici: Manuel, Paolo e Michele nella categoria snowboard; Andrea, Davide e Alessandro nello sci alpino.

Questi "Talenti" sono stati individuati da FISIP come future promesse della nazionale italiana degli Sport Invernali Paralimpici, con l'obiettivo finale di portarli alla vetta più alta: quella di rappresentare l'Italia nel 2018 alla Paralimpiade invernale in Corea del Sud. Per i prossimi 3 anni DiaSorin si impegna a contribuire ai loro importanti risultati agonistici, sostenendo lo sviluppo della loro potenzialità atletica e fornendo agevolazioni concrete. A questo aggiungiamo il nostro tifo affinché possano superare le sfide ed i momenti faticosi di ogni sportivo, certi che i "nostri Talenti" sapranno essere veri talenti nella vita così come nello sport.

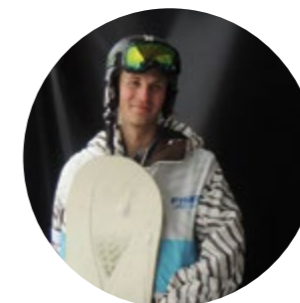
I NOSTRI "TALENTI"

Il team dei "Talenti" è composto da sei tra i più determinati atleti paralimpici del panorama italiano ed è seguito da David Gros per quanto riguarda lo sci alpino e da Igor Confortin per lo snowboard. Nella stagione invernale 2014/2015 i "Talenti" hanno conseguito importanti risultati e vittorie in contesti nazionali ed internazionali.



Manuel Pozzerle

Manuel Pozzerle, classe 1979, ha vinto la medaglia d'oro di snowboard cross e quella di bronzo nella gara di *banked slalom* a La Molina (Spagna) ai Mondiali di para-snowboard del 2015. Nella stessa stagione è salito sul podio altre cinque volte tra Coppa del Mondo e Coppa Europa gareggiando in tutto il mondo.



Paolo Priolo

Paolo Priolo ha 30 anni. La sua carriera è cominciata nel momento in cui ha sentito la libertà e le emozioni che regala la tavola da snowboard. Ha recentemente gareggiato ai Mondiali di para-snowboard nel febbraio 2015.



Michele Bortolò

Michele Bortolò, nato nel 1979, ha da poco cominciato la sua carriera sportiva in seguito ad un incidente sul lavoro. Il suo primo allenatore è stato Igor Confortin che lo ha aiutato nella riabilitazione e a scoprire lo sport. Ama la squadra e l'emozione della competizione e ha partecipato a tutte le gare della stagione con ottimi risultati.



Andrea Valenti

Andrea Valenti, nato nel 1997, spera di diplomarsi il prossimo anno. Ha fatto il suo debutto nel 2011 e sta gareggiando nello slalom e nel gigante. Il suo talento lo ha portato ad essere portabandiera nella Cerimonia di chiusura delle Paralimpiadi invernali del 2014 a Sochi dopo solo tre anni di gare. E' arrivato secondo nello slalom gigante agli ultimi Campionati italiani open di Folgaria.



Davide Bendotti

Davide Bendotti, nato nel 1994, ama lo sport e la competizione, soprattutto quando relazionati all'acqua (delle piscine e delle piste ghiacciate). Gareggia a livello nazionale nel nuoto paralimpico e nella scorsa stagione ha sciato a livello internazionale con la squadra italiana. Nei recenti campionati open di Folgaria ha vinto due medaglie d'argento nello slalom, mentre in Coppa Europea si è piazzato ottavo nelle finali di Sella Nevea.



Alessandro Varotto

Alessandro Varotto, nato a Padova nel 1978, gareggia nella categoria Sitting (atleti che sciano da seduti). L'impegno dimostrato nell'ultima stagione lo ha portato a firmare una splendida doppietta ai Campionati Italiani, aggiudicandosi sia il titolo italiano in gigante sia quello di slalom.

I nostri test diagnostici in prima linea

I nostri test possono avere un ruolo chiave in situazioni di emergenza, nelle comunità colpite da calamità naturali o causate dall'uomo. Rappresentano per i medici uno strumento di inestimabile valore al fine di garantire la salute di adulti e bambini, rendendo possibile l'identificazione ed il monitoraggio di malattie ed infezioni. Grazie alla diagnosi possiamo compiere un passo in avanti nell'alleviare la sofferenza, dal momento che prevenire le malattie significa ridurre il pesante onere che grava su risorse mediche già limitate.



AD HAITI INSIEME ALLA FONDAZIONE FRANCESCA RAVA



L'ospedale pediatrico Saint Damien è un'isola di speranza a Tabarre. In questo sobborgo di Port au Prince, la capitale di Haiti, l'ospedale è attrezzato per i programmi di prevenzione e lotta alle malattie infettive.

Le condizioni sociali di Haiti sono peggiorate dopo il terremoto del 2010, creando un terreno fertile per lo sviluppo di infezioni virali, aumentandone l'incidenza sulla popolazione e richiedendo un conseguente incremento di test diagnostici. Tali test sono un elemento chiave per prevenirne la diffusione all'interno di una popolazione già duramente provata.

La Fondazione Francesca Rava è presente a Port au Prince ed aiuta l'infanzia in condizioni di disagio nel mondo, tramite adozioni a distanza, progetti, attività di sensibilizzazione sui diritti dei bambini, volontariato e rappresenta in Italia l'organizzazione umanitaria internazionale N.P.H. - Nuestros Pequeños Hermanos, fondata nel 1954, che da allora salva migliaia di bambini orfani e abbandonati nelle sue case e ospedali in America Latina.



Grazie alla collaborazione intrapresa con la Fondazione Francesca Rava, DiaSorin ha fornito gratuitamente all'ospedale Saint Damien i propri test per la diagnosi dell'HIV, delle Epatiti e del Parvovirus.

I test per HIV ed Epatiti si rivolgono alle infezioni più diffuse al mondo, soprattutto nei paesi in via di sviluppo, mentre il Parvovirus B19 è un virus altamente contagioso che colpisce i bambini e le donne in gravidanza.

Crediamo che la qualità dei nostri prodotti diagnostici, unita alle capacità professionali ed umane del personale in loco, possa migliorare le condizioni di vita delle donne in gravidanza e della popolazione infantile del Paese, per creare un domani migliore per la popolazione di Haiti.



IN SUDAN CON EMERGENCY

The Salam Center di Khartoum è gestito da Emergency, una ONG che offre cure medico-chirurgiche gratuite alle vittime delle guerre, delle mine antiuomo e della povertà, fin da quando è stato creato nel 2007. Emergency è considerata un'eccellenza nelle regioni dell'Africa orientale ed è l'unico centro specializzato e totalmente gratuito in un'area di 11,5 milioni di chilometri quadrati (4,4 milioni di miglia quadrate), circa tre volte superiore alla grandezza dell'Europa.



Accedere alle cure mediche è uno dei maggiori problemi che affligge i 40 milioni di persone che vivono in Sudan, molte delle quali in condizioni di estrema povertà. Le malattie infettive contribuiscono a determinare livelli molto elevati di mortalità.

Pertanto abbiamo deciso di contribuire in maniera attiva al lavoro svolto dal Salam Center, donando una fornitura di un anno di test diagnostici, così da poter dotare il personale medico di uno strumento veloce e affidabile per il controllo di malattie quali HIV, Epatite e Sifilide.

L'alto grado di sensibilità e specificità dei nostri test porteranno un indiscutibile beneficio ai laboratori, rappresentando un piccolo aiuto nell'enorme e importante lavoro svolto in questa regione dell'Africa.



La scuola in ospedale per aiutare i bambini ricoverati

L'istruzione è un processo che accompagna l'individuo lungo tutto l'arco della vita, pertanto è di fondamentale importanza garantire ai bambini il diritto allo studio. Non possiamo permettere che durante i primi anni di formazione del bambino la malattia interrompa il processo di apprendimento o limiti il rendimento scolastico.

Il Progetto Pinocchio è un'iniziativa a supporto della Scuola in Ospedale. Avviato nel 1958 in Italia, ha la finalità di garantire il diritto allo studio per i bambini ed i giovani in età scolare che sono impossibilitati a frequentare il proprio istituto scolastico, perché costretti a periodi di degenza ospedaliera.

In Piemonte ogni anno 3.000 bambini e ragazzi ammalati vengono ricoverati nei vari reparti ospedalieri per numerosi e diversi tipi di patologie: frequentando la "scuola ospedaliera" che fornisce un livello di istruzione di qualità hanno la possibilità di fruire dei percorsi di salute e formazione in maniera integrata.

Ad inizio 2015 il Comitato organizzativo costituito per la presenza e la promozione del Rotary al Salone Internazionale del Libro di Torino 2015 (C.R.P.S.I.L.) ha deciso di supportare questo importante progetto territoriale, cercando sponsor privati che aderissero all'iniziativa.

L'IMPEGNO VERSO L'ISTRUZIONE E LA SALUTE

DiaSorin ha colto l'opportunità di far convergere in un unico progetto i temi dell'istruzione e della salute, due pilastri del commitment aziendale nell'ambito della responsabilità sociale

verso le comunità territoriali presso le quali opera. Attraverso una partnership di 3 anni con il Progetto Pinocchio ci siamo impegnati a supportare l'insegnamento in ospedale attraverso l'uso di nuove tecnologie efficaci nel rendere interattiva la didattica, soddisfare le esigenze specifiche dei "giovani" pazienti e stimolare nuove forme di comunicazione e di coinvolgimento.

Gli studenti ospedalizzati per lunghi periodi devono affrontare la distanza dalla famiglia e dagli amici, la difficoltà della terapia e del nuovo ambiente, provando sensazioni di solitudine e confusione che diventano ostacolo al proseguimento degli studi e di una vita normale.

Il piccolo paziente ricoverato e operato si sente un po' come Pinocchio che si ritrova a vagabondare in un mondo complesso, incomprensibile e nel quale tenta di condurre un'esistenza normale dopo aver superato difficili prove.

Speriamo, con il nostro contributo, di abbattere questi ostacoli e di aiutare i giovani ospedalizzati a vivere il loro periodo della degenza con la migliore qualità di vita possibile.

Grazie al Dottor Sorriso possiamo regalare un sorriso ai bambini in ospedale

La Fondazione Theodora è un ente presente a livello internazionale di artisti professionisti, specificamente formati per lavorare in ambito ospedaliero pediatrico, che offrono al bambino ricoverato e alla sua famiglia supporto nell'affrontare la degenza.

Grazie a una raccolta fondi organizzata a Torino, abbiamo potuto supportare il programma "Sorrisi e Magia" che con le visite del Dottor Sorriso regala magia, allegria e conforto ad oltre 35.000 piccoli pazienti ricoverati in 18 ospedali italiani.

RIDERE PUÒ AIUTARE AD AVVICINARE MEDICO E PAZIENTE

La Fondazione Theodora con la sua squadra di Dottor Sorriso porta positività, speranza e serenità ai bambini ricoverati negli ospedali. Il Dottor Sorriso svolge una doppia funzione: i piccoli pazienti gli affidano, come amico e confidente, i propri sogni, le speranze e i desideri. Contemporaneamente è osservatore dello stato di salute e benessere psicologico dei degenti di cui è incaricato.

Inoltre, interagendo con i medici e con i pazienti, facilita fortemente il dialogo tra medici e pazienti. La comprovata validità del programma di visita, concordata con il personale ospedaliero, è ampiamente riconosciuta sia dalle famiglie dei degenti che dalle stesse strutture pediatriche.

La Fondazione Theodora, con il suo staff, porta un sostegno personalizzato ai piccoli pazienti e alle loro famiglie, grazie a una presenza nazionale radicata nel territorio. Presente in otto paesi nel mondo, solo in Italia conta 30 Dottor Sorriso che operano in 18 tra le più importanti strutture sanitarie pediatriche.



Iniziative a favore delle comunità nel mondo



Tutela del'ambiente e cultura della sicurezza



Riduzione del materiale di imballaggio.



Calo dei prelievi idrici a livello di Gruppo pari a -11%.



Riduzione dei consumi energetici e termici a fronte di livelli di produzione maggiori.



Riduzione del consumo di combustibile pari a -3,5%.



Calo del consumo termico pari a -11%.



Calo delle emissioni di carbonio -2,9%.



Recupero di tutte le apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse.

(↪ G4-DMA Energia, G4-DMA Acqua, G4-DMA Biodiversità, G4-DMA Emissioni, G4-DMA Scarichi e rifiuti, G4-DMA Compliance, G4-DMA Generale)

Ci impegniamo a gestire e ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni e dei nostri prodotti durante il loro intero ciclo di vita. Sebbene l'impatto delle nostre operazioni sull'ambiente non rientri nelle aree critiche delle sfide per la sostenibilità, ci impegniamo in maniera continuativa a migliorare le nostre performance e i nostri standard stabilendo degli obiettivi a livello di Gruppo. Continueremo ad analizzare tutti gli aspetti della nostra attività per trovare modi di ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza operativa.

Siamo molto attenti alla sicurezza delle persone, pertanto abbiamo implementato una serie di procedure atte a prevenire potenziali rischi. Nel 2015, abbiamo potenziato il livello degli standard di Salute e Sicurezza:

- * continuando ad adottare una struttura organizzativa in grado di affrontare e gestire le tematiche EHS, sia a livello locale che a livello globale;
- * effettuando su ogni sito produttivo specifici Audit con riferimento sia ai sistemi di gestione che agli aspetti tecnici connessi a tematiche EHS;
- * attuando piani di azioni di Audit;
- * (↪ G4-EN29) non incorrendo in sanzioni significative per violazioni sui temi dell'EHS.

Come Azienda ci impegniamo ad essere *leader* nelle pratiche e procedure relative all'ambiente, alla salute e alla sicurezza sul lavoro (EHS). L'eccellenza in queste aree è fondamentale da un lato per il benessere dei nostri dipendenti e delle comunità locali, dall'altro per minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività. **Nel 2015, abbiamo sviluppato e creato un Sistema di Gestione EHS interno, in linea con gli standard internazionali ISO 14001 e OHSAS 18001**, a dimostrazione del nostro profondo impegno verso una gestione corretta in materia di ambiente, salute e sicurezza.

Siamo guidati dai principi identificati nella nostra EHS Policy, applicabile a tutte le sedi operative di DiaSorin nel mondo. La Policy stabilisce le azioni e i comportamenti da adottare nella gestione delle tematiche EHS e fornisce una serie di valori per guidare l'Azienda nella pratica quotidiana. Stabilisce, inoltre, la nostra responsabilità verso l'ambiente, i dipendenti, i fornitori e le comunità locali, ed è fondata sui seguenti pilastri:

- * fare dei temi ambiente, salute e sicurezza una priorità nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
- * stabilire obiettivi e target alla ricerca del continuo miglioramento della nostra performance EHS in tutte le attività aziendali;
- * rispettare lo spirito e le finalità di tutte le normative vigenti in materia di EHS e verificarne l'osservanza attraverso periodiche valutazioni dei rischi;
- * erogare corsi di formazione ai dipendenti sulle normative vigenti e sugli aggiornamenti inerenti sistemi e metodi secondo le migliori tecnologie disponibili;
- * gestire il nostro business attraverso un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse naturali, evitandone l'uso eccessivo ove ciò sia tecnicamente ed economicamente fattibile;
- * promuovere e implementare la prevenzione dell'eccesso di rifiuti, nonché la loro riduzione, il loro recupero e il riciclaggio in maniera sistematica ed economicamente efficiente;
- * continuare a migliorare la nostra politica d'acquisto, favorendo fornitori ed appaltatori che adottano le migliori prassi ambientali e operano per raggiungere gli obiettivi descritti nella EHS policy di DiaSorin.

Partendo dalla nostra policy abbiamo sviluppato i Requisiti Minimi EHS, una procedura per garantire un adeguato livello di attenzione e di gestione dei rischi EHS associato alle nostre operazioni aziendali. La procedura è applicabile a tutte le sedi già esistenti e di recente costituzione all'interno delle quali DiaSorin ha responsabilità in materia EHS. La procedura è stata concepita tenendo conto delle *good practice* del settore e di DiaSorin ed ha lo scopo di verificare che tutti i requisiti della stessa siano rispettati in tutto il Gruppo e che tutte le più severe normative locali siano osservate da ogni struttura. Gli enti EHS a livello locale hanno il compito di determinare le responsabilità e le azioni preventive e correttive in materia EHS e di attuare le procedure operative a livello locale.



Responsabilità globale, azione locale

Abbiamo adottato una struttura organizzativa a livello di Gruppo per affrontare e gestire le problematiche in materia di EHS.

Il nostro Ente Corporate gestisce e coordina le attività EHS a livello di gruppo. Ha il compito di integrare le procedure di gestione EHS e di definire obiettivi ed indicatori di sostenibilità per monitorare i risultati raggiunti. Tra i compiti dell'Ente rientrano una serie di attività trasversali quali la condivisione della conoscenza e delle best practice, considerate fondamentali per una gestione adeguata delle problematiche EHS.

Ai fini di verificare la conformità dei siti con le normative e i Requisiti Minimi EHS, l'Ente Corporate EHS svolge regolarmente processi di Audit per verificare che tutte le questioni in materia EHS siano debitamente affrontate, inclusi lo sviluppo di un prodotto o di uno strumento.

L'Ente Corporate elabora le procedure di Gruppo relative alla formazione o all'utilizzo sicuro degli analizzatori, dei prodotti e dei dispositivi di protezione individuale (DPI). Inoltre, per diffondere una consolidata cultura EHS in tutta l'azienda, eroga sessioni di formazione ai vari enti e agevola un dialogo costante sui temi EHS con il top management.

Mentre l'Ente Corporate definisce le linee guida e un approccio uniforme alle tematiche EHS, ogni Ente Locale si occupa di tradurre le procedure in azioni presso i siti del Gruppo. Gli Enti locali si occupano della formazione dei dipendenti con particolare attenzione alle leggi locali, normative e procedure e sono responsabili nel garantire il rispetto delle norme locali, dei Requisiti Minimi del Gruppo e delle procedure locali in materia di EHS. Il coordinamento e l'allineamento operativo tra gli Enti Locali e l'Ente Corporate EHS garantiscono una gestione efficace e accurata di tutti gli aspetti EHS del Gruppo.

Dalle attività di audit ai piani di azione

Per monitorare l'efficacia delle procedure locali EHS DiaSorin provvede a condurre ogni anno sui siti produttivi specifici Audit con riferimento sia al Sistema di Gestione EHS che agli aspetti tecnici, connessi alle tematiche EHS, quali ambiente, aria, acqua, rifiuti, sostanze chimiche, materiali pericolosi, sicurezza tecnica, preparazione all'emergenza e salute e sicurezza dei lavoratori.

L'obiettivo delle attività di Audit è quello di garantire non solo che tutti gli Enti rispettino le normative e i regolamenti EHS in vigore, ma anche di individuare evidenze su possibili aree di miglioramento. In base a tali attività è possibile sviluppare e implementare piani di azione a livello locale a seconda delle priorità. L'Ente Corporate è, inoltre, responsabile dell'attuazione delle eventuali azioni correttive evidenziate nelle attività di Audit. Nel 2015, grazie all'impegno del team EHS, non sono state identificate situazioni di non conformità.



Materiali

Siamo molto attenti a tutti gli aspetti del nostro business ai fini di un utilizzo efficace ed efficiente delle risorse naturali, evitandone l'uso eccessivo. Selezioniamo attentamente tutti i materiali utilizzati nelle nostre attività ottimizzando i consumi.

Operando nel settore immunodiagnostico, i nostri processi produttivi richiedono l'acquisto e l'utilizzo di sostanze chimiche. Abbiamo ridotto l'uso di sostanze pericolose, abbassando il tasso di scarto nella produzione e sostituito le sostanze pericolose con altre più sicure. Il nostro impegno nel ridurre la quantità acquistata di materiali pericolosi si estende anche lungo la nostra Supply Chain.

Nel Regno Unito, per esempio, l'area Supply Chain ha ridotto la quantità di materiali pericolosi acquistati attraverso una revisione della politica degli ordini e controllandone le procedure, con conseguente diminuzione delle sostanze pericolose prodotte. Nel 2015 la riduzione delle scorte ha portato a una diminuzione dell'11% nell'acquisto dei materiali. In Sud Africa abbiamo invece attuato una modifica nelle nostre procedure volta a minimizzare lo spreco di materiali attraverso una valutazione preventiva delle materie prime in termini di impatto EHS.

Promuoviamo inoltre iniziative volte a tutelare le risorse e le materie prime, diminuendone conseguentemente la domanda.

Sotto questo profilo abbiamo 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. Inoltre i manuali d'uso destinati al servizio clienti e i documenti informativi sono gestiti in formato elettronico. Abbiamo infine adottato di recente un sistema di fatturazione elettronica nel processo logistico per ridurre ulteriormente l'utilizzo della carta.

Il nostro impegno nel ridurre il consumo di materie prime riguarda anche l'imballaggio. Attraverso una procedura di snellimento del sistema di spedizione, abbiamo potuto ridurre significativamente i materiali da imballaggio. Inoltre abbiamo lanciato una nuova iniziativa in base alla quale tutte le spedizioni hanno come sede esclusiva di partenza il sito industriale italiano di Saluggia. Così facendo abbiamo ottimizzato le spedizioni e l'imballaggio ed abbiamo abbassato il coinvolgimento delle unità locali nella redistribuzione del prodotto finito.

Risorse idriche

La scarsità d'acqua rappresenta una delle principali sfide che coinvolge ed affligge diversi territori e paesi nei quali il Gruppo opera, quali Cina e Sud Africa.



Considerato il limitato consumo di acqua nelle attività del Gruppo, l'impatto su tale risorsa non rientra tra le aree più critiche di competenza EHS. Il Gruppo prosegue ad ogni modo il suo impegno verso un consumo responsabile e verso la tutela di questa importante risorsa naturale. A conferma di ciò ed in linea con il percorso già intrapreso nel 2014, il Gruppo ha realizzato diverse iniziative:

- * in Sud Africa il consumo idrico è costantemente monitorato, registrato e analizzato per garantire che ogni cambiamento sia immediatamente rilevato e ogni spreco minimizzato. Sono state individuate iniziative di riciclo/riutilizzo idrico per un'ulteriore valutazione che verrà effettuata nel 2016, tra cui il riutilizzo delle acque di scarto dell'osmosi inversa per fini di irrigazione o pulizia;
- * nel Regno Unito abbiamo attuato un piano di riduzione dei consumi grazie all'ottimizzazione dell'impianto di distribuzione idrica. Abbiamo ottenuto ottimi risultati in termini di efficienza quali una diminuzione del tasso di scarto, miglioramenti nell'efficienza dell'osmosi inversa, riduzione delle fughe e miglioramenti al sistema idrico per ridurre la quantità idrica drenata;
- * negli Stati Uniti abbiamo realizzato un sistema per la raccolta dell'acqua piovana da utilizzare per l'irrigazione, con conseguente riduzione del consumo delle acque di superficie. In aggiunta abbiamo progettato ed implementato un processo di ottimizzazione del consumo idrico e un controllo analitico almeno due volte l'anno per verificare che gli scarichi di acque reflue industriali avvengano nel rispetto delle normative federali, statali e locali, volti ad evitare ogni rischio di contaminazione.

La principale fonte di approvvigionamento idrico dei nostri siti produttivi è costituita dagli acquedotti comunali ad eccezione dell'Italia. Il consumo idrico nel 2015 è diminuito di oltre 11% rispetto al 2014.

TABELLA 1. TOTALE PRELIEVO IDRICO (2015) (↔ G4-EN8)

	PRELIEVO IDRICO (M ³)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
	ACQUEDOTTI COMUNALI	3.110	4.113	1.676	2.712	11.760	30.601	53.972	58.734	-8,11%
	ACQUA DA SOTTOSUOLO	0	0	0	0	0	0	54.160	65.169	-16,89%
	ACQUA DI SUPERFICIE	0	0	54.160	0	0	1.851	1.851*	n.d.	n.d.
	TOTALE PRELIEVO IDRICO	3.110	4.113	55.836	2.712	11.760	32.452	109.983	123.903	-11,23%

* In riferimento al miglioramento negli Stati Uniti come descritto in precedenza.



Energia ed emissioni



Nonostante la nostra non sia un'industria ad alta intensità energetica, da sempre ci impegniamo alla tutela ambientale riducendo i consumi energetici che rappresentano la nostra fonte principale di emissioni. **Il nostro impegno oggi è più forte che mai, in linea con le evidenze emerse nella conferenza delle Nazioni Unite - COP21- tenutasi a Parigi**, che ha confermato come i cambiamenti climatici rappresentino una delle sfide maggiori per i prossimi decenni.

(↪ G4-EN6) Come mostra la tabella 2 di pagina 90, Italia, Regno Unito e USA rappresentano i paesi con maggior consumo energetico e di conseguenza con la più alta concentrazione di emissioni di CO2. Questo è correlato al fatto che i siti produttivi di queste geografie originano una parte significativa di tutta la nostra produzione. **In generale il consumo energetico in termini di combustibile, elettricità e calore si è ridotto, nonostante un generale aumento della produzione.** Questo risultato dimostra il nostro impegno nei confronti del cambiamento climatico che ha portato a iniziative volte al risparmio energetico in tutti i siti produttivi del Gruppo.

Stiamo sostituendo impianti convenzionali d'illuminazione a soffitto con l'illuminazione a LED. **Nel 2015 le aree degli uffici nel Regno Unito, Irlanda e Germania sono state dotate di illuminazione a LED.** In Italia questo progetto è iniziato nel 2012 ed i lavori in corso sulla sostituzione di tutto l'impianto di illuminazione porteranno ad un ulteriore risparmio energetico. All'interno del programma è stata prevista l'installazione di sensori di movimento per il controllo dell'illuminazione, con una conseguente **riduzione del numero di ore di illuminazione negli uffici.**

Nell'ambito dell'impegno di DiaSorin a ridurre il proprio impatto ambientale e la dipendenza dal combustibile fossile, è stato accelerato il processo di transizione verso un maggior utilizzo di **energie rinnovabili** nelle nostre strutture. In Irlanda abbiamo firmato un nuovo contratto affinché la fornitura elettrica derivi da fonti rinnovabili per il 100%, mentre a Saluggia la quota ha raggiunto il 65% (a partire dal 2014). Inoltre, nel sito di Gerenzano, il 15% dell'energia utilizzata proviene da celle fotovoltaiche.

Tra le ulteriori iniziative messe in atto dal Gruppo va menzionata la sostituzione di strumenti e macchinari di vecchia generazione e ad elevato consumo energetico con **sistemi virtuali di information technology e server ad alta densità**, con un notevole miglioramento in termini di efficienza energetica e di riduzione di emissioni e consumi energetici.

Nel 2015 è stata effettuata una diagnosi energetica per identificare altri progetti. Nel nostro sito produttivo in Sud Africa sono stati installati dei contatori per monitorare i consumi e, grazie all'analisi dei dati, aiutare ad identificare le iniziative più adatte al risparmio energetico. Questo ci ha permesso di implementare delle modifiche stagionali al sistema di controllo del filtraggio dell'aria per migliorarne l'efficienza e ridurre le eccessive temperature. Una simile analisi è stata effettuata in Italia con l'obiettivo di identificare le iniziative più adatte al risparmio energetico da attuare nei prossimi anni.

Di seguito le altre iniziative volte al risparmio energetico:

- * **collaborazione con un provider di energia elettrica e tecnologia per lo sviluppo di progetti per il risparmio energetico in USA;**
- * **valutazione e, ove necessario, revisione, ricalibrazione e**

sostituzione delle unità di raffreddamento nel sito nel Regno Unito per un ulteriore risparmio energetico;

- * **miglioramento della coibentazione nel sito italiano di Saluggia;**
- * **acquisto di veicoli elettrici per la comunità locale di Dietzenbach in Germania.**

Una maggiore sensibilizzazione dei dipendenti verso le tematiche ambientali è parte del nostro impegno: il risparmio e l'efficienza energetica non sarebbero possibili senza la consapevolezza ed il contributo da parte di tutte le persone verso l'ambiente. Pertanto abbiamo cercato attivamente di promuovere questa sensibilizzazione in diversi modi. In Sud Africa, ad esempio, tutti i dipendenti hanno ricevuto informazioni sull'importanza dell'efficienza energetica attraverso presentazioni e strumenti elettronici.

La nostra attenzione costante ai consumi energetici si è tradotta in una **riduzione delle emissioni dei gas a effetto serra.** Nel complesso, rispetto al 2014, le emissioni dirette (Scope 1) e quelle indirette (Scope 2) sono diminuite a fronte di un aumento nella produzione.

(↪ G4-EN17) Il nostro impegno verso una minore emissione di CO2 è rivolto non solo alle attività aziendali, ma include anche le emissioni derivanti dalla gestione della catena del valore (emissioni Scope 3). In Italia, ad esempio, controlliamo le emissioni di CO2 derivanti dai viaggi di lavoro. Nel 2015, le emissioni derivanti dagli spostamenti via aereo, treno e macchina sono aumentate del 9,12% rispetto al 2014 per un totale di 1.760 tonnellate a seguito di un incremento nei viaggi aerei internazionali (+15%).

(↪ G4-EN17) Questo aumento è stato tuttavia mitigato da diverse iniziative con un conseguente impatto positivo

sulle emissioni Scope 3. Ad esempio per ridurre le emissioni di carbonio derivanti dagli spostamenti dei dipendenti in Italia, abbiamo implementato un servizio di navetta per gli spostamenti casa - lavoro, riducendo l'utilizzo dell'auto. Per quanto riguarda il parco macchine DiaSorin, circa il 94% di tutte le auto che utilizziamo producono emissioni sotto i 160 grammi di CO2 per chilometro percorso (90% nel 2014) con un livello medio di emissioni pari a 118 grammi di CO2 per chilometro percorso.





Siamo inoltre impegnati ad intensificare l'utilizzo di sistemi di videoconferenza ed altri strumenti ICT per agevolare il trasferimento in tempo reale di informazioni e documenti e ridurre, così, gli incontri diretti e i viaggi di lavoro.

(↪ G4-EN17) Il nostro impegno è riflesso anche nei prodotti offerti ai clienti che permettono loro di ridurre le emissioni di gas a effetto serra. Una delle caratteristiche principali dei nostri prodotti è la possibilità di effettuare un elevato numero di test in un breve periodo di tempo, favorendo un abbassamento del consumo energetico.

L'impegno nel ridurre i consumi energetici e nel contrastare i cambiamenti climatici è stato riconosciuto dal CDP (ex Carbon Disclosure Project), l'organizzazione internazionale che opera con gli azionisti e le aziende per rendere pubblico il livello di emissioni di gas ad effetto serra delle principali aziende al fine di raggiungere una migliore allocazione del capitale per la creazione di valore a lungo termine. L'impegno, le strategie e i risultati evidenziati nelle nostre risposte al questionario del Cambiamento Climatico ci hanno permesso di conseguire un punteggio di 89 su 100, un miglioramento significativo rispetto al 2014.







TABELLA 2. CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA (→ G4-EN3, G4-EN6)

TIPOLOGIA ENERGETICA (GJ)*	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
 GAS NATURALE	4.715,68	873,55	0	0	0	4.867,67	10.456,90	10.833,19	-3,47%
 DIESEL	0	0	0	76,26	0	43,76	120,02	132,16	-9,19%
TOTALE COMBUSTIBILE	4.715,68	873,55	0	76,26	0	4.867,67	10.576,92	10.965,35	-3,54%
 ELETTRICITÀ	4.523,47	2.412,25	26.733,06	4.975,20	11.511,32	13.339,04	63.494,35	63.674,59	-0,28%
 CALORE	0	0	8.286,21	0	9.804,13	0	18.090,34	20.284,02	-10,81%
TOTALE ELETTRICITÀ E CALORE	4.523,47	2.412,25	35.019,37	4.975,20	21.315,46	13.339,04	81.584,69	83.958,61	-2,83%

* - 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.

TABELLA 3. TOTALE EMISSIONI 2015 (→ G4-EN15, G4-EN16)

EMISSIONI (T)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
  EMISSIONI PERIMETRO 1 (totale combustibile)	264,55	49,01	0	5,65	0	276,23	595,43	617,53	-3,58%
  EMISSIONI PERIMETRO 2 (totale elettricità e calore)	597,36	305,94	3.470,24	1.262,49	2.831,18	756,43	9.223,65	9.489,51	-2,80%
TOTALE EMISSIONI**	861,91	354,95	3.470,24	1.268,14	2.831,18	1.032,66	9.819,08	10.107,04	-2,86%

** - 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.

Gestione dei rifiuti



La minimizzazione e la gestione corretta dei rifiuti riveste un ruolo centrale nella politica aziendale ed il nostro impegno varia dal ridurre al minimo la produzione di rifiuti alla promozione del loro riutilizzo e riciclo in tutte le nostre strutture. Nel 2015, il totale dei rifiuti prodotti è rimasto sostanzialmente in linea con il dato del 2014 per un totale di 812 tonnellate prodotte. Abbiamo registrato un calo nella produzione dei rifiuti non pericolosi mentre i rifiuti pericolosi sono aumentati di 32,46 tonnellate nel 2015 a seguito di un incremento nei volumi di produzione in USA, Germania e Italia e dell'avvio di nuovi processi di produzione avvenuti in Italia e Regno Unito.

Quasi la metà dei rifiuti prodotti non finisce in discarica; tuttavia abbiamo preso l'impegno ad aumentare questa percentuale nei prossimi anni.

(→ G4-EN23) Nel 2015, il 47% dei rifiuti (385,03 tonnellate) è stato riciclato o recuperato. Questo dato rappresenta un importante risultato in termini di gestione efficiente dei rifiuti e ci stimola a migliorare ulteriormente in tale direzione negli anni futuri, oltre ad implementare una serie di azioni per una gestione sempre più corretta dei rifiuti.

Ad esempio in Sud Africa, abbiamo intrapreso una serie di iniziative tra le quali la classificazione del flusso dei rifiuti, la verifica e approvazione delle aziende smaltitrici di rifiuti attraverso Audit specifici e formazione dei dipendenti sulla corretta gestione e smaltimento dei rifiuti. Abbiamo inoltre lanciato un nuovo programma di riciclaggio dei rifiuti con lo scopo di ridurre i volumi e i costi. Nel nostro sito produttivo di Dartford nel Regno Unito sono state create aree destinate alla raccolta differenziata di carta, plastica, lattine e batterie, così come container per il riciclaggio dei rifiuti metallici.

Siamo molto attenti nella scelta delle 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.

Prestiamo particolare attenzione anche al corretto smaltimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica (secondo la normativa europea RAAE - Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche). Per DiaSorin la quantità più significativa di RAAE è generata dalla commercializzazione di analizzatori che, alla fine del loro ciclo di vita, vengono consegnati dai clienti di tutto il mondo al Centro di Assistenza Tecnica italiana, dove si valuta se riutilizzarli, ripararli o smaltirli. La collaborazione con i nostri fornitori e il

livello accurato di manutenzione degli analizzatori ci permette di prolungare la vita del prodotto con una conseguente riduzione dei rifiuti generati. Ricorriamo ad apposite aziende smaltitrici, ove necessario: nel 2015 abbiamo recuperato tutti i prodotti RAAE generati.

(→ G4-EN22) Per quanto riguarda la gestione delle risorse idriche, il nostro impegno nel ridurre il loro utilizzo ha portato a una riduzione delle acque reflue di scarico. Abbiamo reso più efficienti i processi di utilizzo idrico e ridotto di oltre il 10% il volume delle acque scaricate nel 2015. (→ G4-EN24) Tutte le acque finiscono nelle reti fognarie, in accordo a quanto previsto dalla normativa e ai regolamenti locali. Nel corso del 2015 non si sono registrati sversamenti significativi nei siti produttivi.

TABELLA 4. TOTALE RIFIUTI PRODOTTI 2015 (→ G4-EN23)

RIFIUTI PER TIPOLOGIA (T)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
RIFIUTI PERICOLOSI	13,49	0,59	102,60	12,17	19,99	3,49	152,33	119,87	+27,08%
RIFIUTI NON PERICOLOSI	128,73	33,71	398,31	22,10	43,39	33,63	659,87	688,96	-4,22%
TOTALE RIFIUTI GENERATI	142,22	34,30	500,91	34,27	63,38	37,12	812,20	808,83	+0,42%

TABELLA 5. PESO TOTALE DI RAAE PER METODO DI SMALTIMENTO 2015 (→ G4-EN23)

RAAE(T)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
RECUPERATI	3,92	0,50	1.450,00	0,00	0,20	2,24	1.456,86	6.238,28	-76,65%
SMALTITI	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	n.s.
TOTALE	3,92	0,50	1.450,00	0,00	0,20	2,24	1.456,86	6.238,28	-76,65%

TABELLA 6. TOTALE ACQUA SCARICATA PER DESTINAZIONE 2015 (→ G4-EN22)

SCARICO (M3)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
SISTEMA DI RACCOLTA	3.110	4.113	55.741	2.712	11.735	19.110	96.521	107.828	-10,49%

Spesa ambientale

Il 2015 è stato un anno di rinnovato impegno in materia di **protezione ambientale, salute e sicurezza**. Pertanto l'Azienda ha dedicato ingenti investimenti in EHS, registrando una spesa globale in aumento del 27% rispetto all'esercizio precedente.

Gli investimenti effettuati hanno riguardato migliorie alle strutture, alla strumentazione e ai materiali di lavorazione per garantire i più elevati standard in materia di sicurezza dei dipendenti e dei clienti. Abbiamo, inoltre, potenziato il sistema di gestione ambientale, aumentando la spesa destinata ai servizi esterni. Ad esempio nel rispetto dei cambiamenti normativi avvenuti in Italia, abbiamo intrapreso un'analisi dei materiali di scarto prodotti per verificarne la corretta classificazione.

TABELLA 7. SPESA (→ G4-EN31)

SPESA AMBIENTALE (EUR)	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
	37.989,95	32.550,00	250.109,00	21.752,00	50.490,39	63.795,60	456.686,94	360.145,32	+26,81%

Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech

(→ G4-DMA Salute e sicurezza sul lavoro)

Ci impegniamo a gestire il lavoro nella massima sicurezza, sia all'interno che all'esterno dei laboratori. Creare un ambiente di lavoro sicuro per la salute ed il benessere di tutte le persone è per noi di massima importanza.

SALUTE E SICUREZZA IN DIASORIN

La salute e la sicurezza sono gestite dagli Enti Corporate e Locali - così come la gestione del business DiaSorin - nel rispetto degli standard di salute e sicurezza e in ottemperanza ai requisiti e norme di legge vigenti, le procedure interne e gli standard di Gruppo. La rigorosa applicazione di standard e procedure - in ogni sito del Gruppo - riguarda, in particolar modo, tutti gli aspetti relativi alla gestione di sostanze radioattive, materiali biologici a rischio (materiali infetti o di origine umana, microorganismi geneticamente modificati) e le sostanze pericolose, ovvero tutti gli aspetti critici della nostra attività.

(→ G4-14) DiaSorin produce reagenti utilizzando materie prime biologiche e pertanto ci assicuriamo che i nostri laboratori operino secondo misure di precauzioni di biocontenimento richiesto per isolare gli agenti biologici pericolosi, dal livello di biosicurezza più basso (I) fino a quello più alto (IV). Per minimizzare il rischio delle malattie professionali in un contesto così delicato, i laboratori operano secondo le normative di sicurezza arrivando al livello di biosicurezza III, considerato il più appropriato per la natura del lavoro svolto.

Sicurezza nel laboratorio

Nei nostri laboratori vengono implementate una serie di azioni preventive per garantire un ambiente di lavoro sicuro, tra cui:



Accesso limitato alle aree di laboratorio.



Procedure speciali di ingresso e uscita.



Procedure dettagliate per lavorare all'interno dei laboratori.



Formazione sul corretto uso dei dispositivi di protezione individuale.



Procedure per lo smaltimento dei rifiuti.



Svolgiamo valutazioni di rischio per identificare le mansioni che possono mettere a rischio la salute dei nostri dipendenti. Gli operatori che eseguono una o più di queste mansioni sono sottoposti a regolari controlli medici e vengono autorizzati a svolgerle solo dopo essere stati dichiarati idonei dal medico responsabile.

La gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro prevede lo svolgimento di attività di Audit per verificare la conformità alle normative e procedure aziendali, monitorare la performance di sicurezza e identificare le possibili aree di miglioramento. Per ridurre il rischio di esposizione di dipendenti e fornitori vengono

effettuate valutazioni di rischio per identificare i pericoli e mitigare i rischi mediante apposite procedure di follow-up.

(→ G4-LA7) Le nostre filiali ricevono linee guida per la gestione della salute e sicurezza dall'ente Corporate ed hanno la responsabilità di implementare tutta una serie di specifiche iniziative nell'ambito della salute e sicurezza. In Germania le esperienze acquisite sui potenziali incidenti dovuti a comportamenti non sicuri e a situazioni rischiose e pericolose, sono comunicate a tutti i dipendenti tramite un sistema di notifica allo scopo di sensibilizzare comportamenti sempre più

appropriati. Nel Regno Unito, dipendenti, familiari ed amici possono fruire di un corso base di primo soccorso per promuovere la cultura della sicurezza. In Sud Africa il sistema qualità locale è progettato per valutare l'operato di tutti i fornitori, compresi quelli di servizi, nel rispetto delle norme e requisiti EHS e garantire, in tal modo, un elevato standard di sicurezza oltre i confini aziendali.

(→ G4-LA6) Il tasso di infortunio è diminuito del 19% nel 2015. Il tasso di giorni persi per infortunio ha registrato un aumento rispetto al 2014, a seguito di una serie di infortuni in USA e in

Italia. Nel 2015, come nel 2014, non sono stati riportati casi di malattie professionali.

CORSI DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Crediamo che erogare periodicamente corsi di formazione in materie di EHS sia il modo migliore per sensibilizzare e responsabilizzare i dipendenti e per migliorare il livello di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Negli anni abbiamo erogato diversi corsi di formazione in materia. La tabella sotto riportata mostra le ore di formazione dedicate nel 2015.

La formazione EHS si svolge con diverse modalità: offriamo corsi ai nuovi assunti attraverso programmi di induction in materia di sicurezza per assicurarci che tutti i dipendenti siano informati sui possibili pericoli e rischi, oltre a corsi di aggiornamento o sessioni di formazione specifici necessari allo svolgimento di determinati ruoli o funzioni. Queste sessioni, a seconda delle esigenze, possono essere condotte da esperti esterni o da rappresentanti dell'ente qualità interno.

Nel 2015 i corsi di formazione EHS sono aumentati dell'8%. In Italia si è registrato un calo di questo indicatore in quanto i requisiti normativi erano già stati soddisfatti negli anni precedenti. Pertanto la formazione EHS in Italia ha riguardato principalmente corsi di aggiornamento.

TABELLA 8. DECESSI, TASSO DI INFORTUNIO, DI MALATTIE PROFESSIONALI, DI GIORNATE DI LAVORO PERSE DIVISI PER REGIONE NEL 2015 (ESCLUSI INCIDENTI IN ITINERE)

	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
DECESSI (NUMERO ASSOLUTO)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	n.s.
TASSO DI INFORTUNIO (TI*)	0,00	1,42	1,07	0,00	0,00	0,89	0,78	0,97	-19,39%
TASSO DI MALATTIE PROFESSIONALI (TMP**)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	n.s.
TASSO DI GIORNI PERSI PER INFORTUNIO (TA***)	0,00	7,08	10,06	0,00	0,00	25,96	12,17	9,44	+28,91%

(*) TI: (Totale # infortuni / totale ore lavorative) x 200,000
 (**) TMP: (Totale # malattie professionali / totale ore lavorative) x 200,000
 (***) TA: (Totale # giorni persi per infortuni / totale ore lavorative) x 200,000

TABLE 9. ORE DI AGGIORNAMENTO (→ G4-DMA Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech)

	GERMANIA	IRLANDA	ITALIA	SUD AFRICA	REGNO UNITO	USA	TOTALE 2015	TOTALE 2014	VARIAZIONE
UOMINI	415	57	1.382	184	283	1.480	3.801	3.885	-2,16%
DONNE	326	62	262	72	275	1.392	2.389	1.818	+31,41%
TOTALE	741	119	1.644	256	558	2.872	6.190	5.703	+8,54%



Nota Metodologica

(→ G4-3, G4-7, G4-32) Il Bilancio di Sostenibilità 2015 di DiaSorin SpA (DiaSorin, Società, Gruppo), alla sua seconda edizione, è stato sviluppato in adesione agli standard delle linee guida di rendicontazione G4 del Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione "In Accordance - Core".

Il presente 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 dall'Azienda.

PROCESSO E AMBITO 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 di settore e a ulteriori fattori esterni rilevanti. Questa analisi ha portato alla definizione di una serie di temi materiali che sono stati in seguito esaminati, per identificare:

- * il collegamento tra gli argomenti trattati e i tre pilastri dello sviluppo sostenibile (economico, sociale e ambientale);
- * l'interesse degli stakeholder verso la gestione degli argomenti trattati e l'impatto da questi derivanti;
- * la correlazione con i driver di business della Società.

Il risultato di tale processo è descritto nella sezione "Temi Materiali" del Bilancio. Il Bilancio di Sostenibilità verrà pubblicato con cadenza annuale e sarà diffuso attraverso gli strumenti di comunicazione solitamente utilizzati dalla Società. Inoltre:

- * tutti i dati si riferiscono al periodo compreso tra il 01/01/2015 e il 31/12/2015;
- * 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;
- * i dati ambientali e sociali per il 2014 sono stati rielaborati dopo una serie di considerazioni e miglioramenti nel processo di raccolta dei dati e di elaborazione degli indicatori;
- * 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 considerevole crescita 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 compreso tra il 01/01/2015 e il 31/12/2015. 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 (avendo la Società redatto il suo primo Bilancio di Sostenibilità nel 2014). 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 2015, predisposta secondo i principi contabili internazionali.

(→ G4-28, G4-29, G4-30) **Tempestività** - Il Bilancio di Sostenibilità viene pubblicato ogni anno. Le tempistiche per la sua pubblicazione 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.



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	Il messaggio del Presidente, Gustavo Denegri Il messaggio dell'Amministratore Delegato, Carlo Rosa

2. PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.3	Nome dell'organizzazione	Nota Metodologica
G4.4	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Strategia di business Il nostro mercato
G4.5	Luogo in cui ha sede il quartier generale dell'organizzazione	La Società ha la propria sede centrale a Saluggia, Italia
G4.6	Numero dei Paesi nei quali opera l'organizzazione, nome dei Paesi nei quali l'organizzazione svolge la maggior parte della sua attività o che sono particolarmente importanti ai fini delle tematiche di sostenibilità richiamate nel report	Presenza globale
G4.7	Assetto proprietario e forma legale	Governance e leadership
G4.8	Mercati serviti (includendo analisi geografica, settori serviti, tipologia di consumatori/beneficiari)	Presenza globale
G4.9	Dimensione dell'organizzazione	Fatti di rilievo: il nostro anno in numeri
G4.10	Dipendenti per tipologia di contratto, genere, area geografica, inquadramento	Le nostre persone Una forza lavoro diversificata
G4.11	Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	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, Francia e Svezia il 100% dei dipendenti è coperto da contratti collettivi di lavoro
G4.12	Descrizione della catena del valore (n. fornitori, volumi e mercati di approvvigionamento)	Catena del valore
G4.13	Cambiamenti nel perimetro delle attività inclusa la localizzazione dei fornitori	Non sono stati evidenziati cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario o nella catena di fornitura avvenuti nel periodo di rendicontazione
G4.14	Spiegazione dell'eventuale modalità di applicazione del principio e approccio prudenziale	Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech
G4.15	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterni relativi a performance economiche, sociali e ambientali	La Società non sottoscrive/adotta principi/carte o codici di condotta ambientali e sociali sviluppati da enti/associazioni esterni.
G4.16	Partecipazioni ad associazioni di categoria nazionali e/o internazionali in cui l'organizzazione: * 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 Stakeholder

3. MATERIALITA' 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	Temi materiali
G4.20	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro all'interno dell'organizzazione	E' 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.
G4.21	Per ogni aspetto materiale riportare il relativo perimetro al di fuori dell'organizzazione	
G4.22	Spiegazione degli effetti di qualsiasi modifica di informazioni inserite nei report precedenti	Nota Metodologica
G4.23	Cambiamenti significativi di obiettivo, perimetro o metodi di misurazione utilizzati nel report, rispetto al precedente periodo di rendicontazione	Non sono stati evidenziati cambiamenti nel 2015.

4. STAKEHOLDER ENGAGEMENT

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.24	Elenco di gruppi di stakeholder con cui l'organizzazione intrattiene attività di coinvolgimento	I nostri 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	Un processo di coinvolgimento degli stakeholder che considera le aspettative degli stakeholder esterni è in corso di sviluppo e verrà finalizzato nei prossimi esercizi.
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	Nota Metodologica
G4.30	Periodo di rendicontazione (annuale, biennale, ecc...)	Nota Metodologica
G4.31	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni sul report di sostenibilità e i suoi contenuti	Per domande relative al report contattare l'ente di Corporate Communication di DiaSorin ai seguenti indirizzi: riccardo.fava@diasorin.it e eleonora.tava@diasorin.it
G4.32	Scelta dell'opzione in accordance e tabelle GRI	Nota Metodologica
G4.33	Politiche e pratiche attuali al fine di ottenere l'assurance esterna del report	La presente 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 anni.

6. GOVERNANCE

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.34	Struttura di governo inclusi i comitati che dipendono dal più alto organo di governo. Identificazione degli eventuali comitati responsabili sugli aspetti economici, sociali e ambientali	Governance e leadership Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato Governance e leadership I Comitati
G4.35	Processi di delega dal più alto organo di governo ai senior executives e ad altri membri dell'organizzazione in merito ai temi economici, sociali e ambientali	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali
G4.36	Nomina di un executive con delega sugli aspetti economici, sociali e ambientali e eventuale linea di riporto sulle tematiche di sostenibilità al più alto organo di governo	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali
G4.37	Processi per la consultazione tra il più alto organo di governo e gli stakeholder in merito a temi economici, sociali e ambientali o gestione di feedback in caso di delega	<i>Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento più importante nella comunicazione con gli stakeholder. La funzione Investor Relations (IR) ha il compito di raccogliere tutte le informazioni necessarie per poter rispondere alle esigenze e alle richieste degli stakeholder, compresi gli investitori, analisti, azionisti e società di consulenza.</i>
G4.38	Composizione degli organi di governo e comitati con individuazione specifica dei seguenti elementi: * ruolo esecutivo o non esecutivo; * indipendenza; * permanenza in carica; * numeri di altri incarichi ricoperti e natura degli stessi per ogni componente degli organi di governo e dei comitati; * genere; * appartenenza a gruppi di minoranza; * competenza in materia economica, ambientale e sociale; * eventuale rappresentanza di parti interessate terze.	Governance e leadership Il Consiglio di Amministrazione Governance e leadership Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato
G4.39	Evidenza dell'eventual ruolo esecutivo del Presidente e, nel caso affermativo, disclosure delle funzione da esso svolte e motivo di questo assetto	Governance e leadership Il Consiglio di Amministrazione Governance e leadership Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato
G4.40	Procedure per la nomina e la selezione del più alto organo di governo e dei suoi comitati. Criteri adottati per la nomina e la selezione dei membri del più alto organo di governo.	Governance e leadership Il Consiglio di Amministrazione Governance e leadership Un Consiglio di Amministrazione efficace ed equilibrato
G4.41	Procedure in essere presso il più alto organo di governo per garantire che non si verifichino conflitti di interesse. Disclosure agli stakeholder nel caso esistano conflitti di interessi, includendo almeno i seguenti elementi: * appartenenza a consigli di amministrazione in società terze; * possesso di eventuali quote azionarie/societarie in società fornitrici; * esistenza del ruolo di azionista di controllo; * informativa sulle parti correlate.	Governance e leadership Operazioni con le parti correlate
G4.42	Ruolo del più alto organo di governo e dei principali dirigenti aziendali nello sviluppo, approvazione, aggiornamento degli obiettivi e definizione della vision/mission, della policy e delle strategie e obiettivi in tema di sostenibilità	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali
G4.43	Misure volte a sviluppare e accrescere le conoscenze del più alto organo di governo in tema di sostenibilità	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali
G4.44	a. Processo per la valutazione del più alto organo di governo rispetto alla governance dei temi economici, ambientali e sociali. Indicare l'eventuale indipendenza e frequenza del processo valutativo e specificare se il processo è di autovalutazione. b. Azioni in risposta alla valutazione del più alto organo di governo in tema di sostenibilità, indicando, almeno, eventuali cambiamenti organizzativi.	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.45	a. Ruolo del più alto organo di governo nell'individuazione, gestione, attuazione di impatti ambientali, economici e sociali e relativi rischi ed opportunità. Ruolo del più alto organo di governo nell'attuazione di processi di due diligence. b. Eventuale stakeholder engagement nell'individuazione e gestione di impatti ambientali, economici e sociali e relativi rischi ed opportunità.	Governance e leadership Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi
G4.46	Ruolo del più alto organo di governo nel processo di revisione dell'efficacia dei processi di risk management relativamente alle tematiche di sostenibilità	Governance e leadership Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi
G4.47	Frequenza di revisione da parte del più alto organo di governo degli impatti, rischi e opportunità legati a temi di sostenibilità	Governance e leadership Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi
G4.48	Indicazione del Comitato o del Senior Manager più alto in carica che approva il Bilancio di sostenibilità e verifica la copertura di tutti temi materiali	<i>Il Bilancio di Sostenibilità rappresenta lo strumento più importante nella comunicazione con gli stakeholder. La funzione Investor Relations (IR) ha il compito di raccogliere tutte le informazioni necessarie per poter rispondere alle esigenze e alle richieste degli stakeholder, compresi gli investitori, analisti, azionisti e società di consulenza.</i>
G4.49	Processo di comunicazione delle criticità al più alto organo di governo	Governance e leadership Il ruolo del Consiglio nelle tematiche economiche, ambientali e sociali Governance e leadership Modello Organizzativo
G4.50	Natura e numero delle criticità comunicate al più alto organo di governo e meccanismi utilizzati per gestirli	Governance e leadership Modello Organizzativo
G4.51	a. Politiche di remunerazione del massimo organo di governo e del Senior Management b. Indicazione dei criteri di remunerazione del massimo organo di governo e del Senior Management sugli obiettivi relativi ai temi di sostenibilità.	Governance e leadership Politica Remunerativa

7. ETICA E INTEGRITÀ

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
G4.56	Principi, valori e norme di condotta	Governance e leadership Condotta e Etica aziendale

STANDARD DISCLOSURE SPECIFICHE

Aspetti materiali

ECONOMICO

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
ASPETTO: PERFORMANCE ECONOMICA		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Strategia di business <i>E' 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>
G4.EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Strategia di business - Creazione di Valore
G4.EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico (benefit plan obligations)	Fornire valore ai nostri dipendenti - Piani pensionistici
G4.EC4	Finanziamenti significativi ottenuti da enti governativi	Strategia di business - Creazione di Valore

AMBIENTALE

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
ASPETTO: ENERGIA		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <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>
G4.EN3	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Energia ed emissioni
G4.EN6	Risparmio energetico	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Energia ed emissioni

ASPETTO: ACQUA

G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN8	Prelievo totale di acqua per fonte	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Risorse idriche

ASPETTO: BIODIVERSITÀ

G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN11	Siti operativi posseduti, affittati o gestiti in aree (o adiacenti ad aree) protette o in aree a elevata biodiversità esterne alle aree protette.	<i>Non vi sono siti operativi posseduti, affittati o gestiti in aree (o adiacenti ad aree) protette o in aree a elevata biodiversità esterne alle aree protette.</i>

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
ASPETTO: EMISSIONI		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN15	Emissioni dirette di gas a effetto serra per peso (Scope 1)	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Energia ed emissioni
G4.EN16	Emissioni indirette di gas a effetto serra per peso (Scope 2)	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Energia ed emissioni
G4.EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (Scope 3)	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Energia ed emissioni Le emissioni nello Scope 3 sono riferite ai viaggi di lavoro correlate ai siti italiani. Non sono state rendicontate altre fonti di emissioni Scope 3.

ASPETTO: SCARICHI E RIFIUTI

G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN22	Acqua totale scaricata per qualità e destinazione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Gestione dei Rifiuti
G4.EN23	Peso totale dei rifiuti per tipologia e metodo di smaltimento	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Gestione dei Rifiuti
G4.EN24	Numero totale e volume di sversamenti significativi	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Gestione dei Rifiuti

ASPETTO: COMPLIANCE

G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN29	Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o disposizioni ambientali	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza

ASPETTO: GENERALE

G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza <i>E' 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>
G4.EN31	Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente, suddivise per tipologia	Tutela dell'ambiente e cultura della sicurezza Spesa ambientale E' stato indicato un valore complessivo di spesa per sito industriale. Gli investimenti e la suddivisione per tipologia non sono stati rendicontati.

SOCIALE

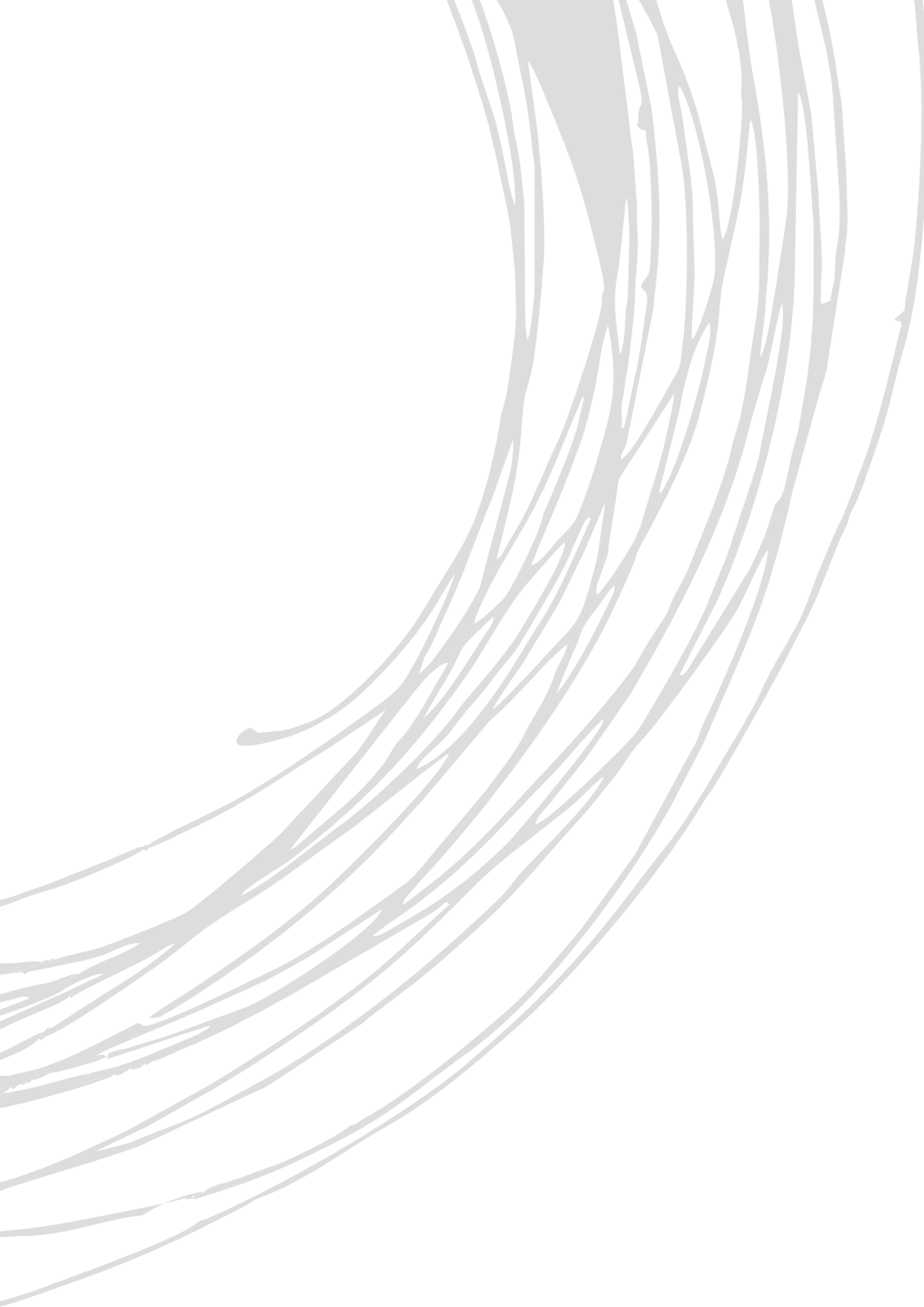
Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
ASPETTO: OCCUPAZIONE		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Le nostre persone <i>E' 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>
G4.LA1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica	Le nostre persone Una forza lavoro diversificata - Turnover
G4.LA2	Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno, ma non per i lavoratori part-time e a termine	Fornire valore ai nostri dipendenti - Benefits <i>Sono previsti benefit per tutti i dipendenti full-time. Per quanto riguarda i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato l'erogazione dei benefit varia da Paese a Paese, così come la tipologia di benefit offerta. In Italia, ad esempio, vengono erogati alla maggior parte dei dipendenti, mentre in Sud Africa solo ai dipendenti con contratto a tempo determinato.</i>
ASPETTO: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech <i>E' 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>
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	Le nostre persone Una forza lavoro diversificata - Assenteismo
G4.LA7	Esistenza di lavoratori ad alto rischio di contrarre malattie professionali	Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro biotech
ASPETTO: FORMAZIONE E EDUCAZIONE		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Fornire valore ai nostri dipendenti <i>E' 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>
G4.LA9	Ore medie di formazione annue per dipendente, suddiviso per genere e per categoria di lavoratori	Formazione e sviluppo del talento Ore di formazione
G4.LA10	Programmi per la gestione delle competenze e per promuovere una formazione/aggiornamento progressivo a sostegno dell'impiego continuativo dei dipendenti e per la gestione della fase finale della carriera	Formazione e sviluppo del talento
G4.LA11	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle performance e dello sviluppo della propria carriera, suddivisi per genere e categoria di lavoratori	Fornire valore ai nostri dipendenti Performance management
ASPETTO: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Le nostre persone <i>E' 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>
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	Una forza lavoro diversificata Una forza lavoro in espansione Governance e leadership Il Consiglio di Amministrazione

SOCIALE

Responsabilità di Prodotto

PROFILO DISCLOSURE	DESCRIZIONE	RIFERIMENTO
ASPETTO: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Una Giornata tipo <i>E' 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>
G4.PR1	Percentuale delle principali categorie di prodotti/servizi per i quali gli impatti sulla salute e sicurezza sono presi in considerazione per promuoverne il miglioramento	<i>La percentuale dei prodotti per i quali gli impatti sulla salute e sicurezza sono valutati per promuoverne il miglioramento non viene indicata dal Gruppo; tuttavia durante la fase relativa allo sviluppo dei prodotti DiaSorin effettua Stage Review Meetings per assicurare la mitigazione dei rischi e l'applicazione di tutti i regolamenti di ciascun mercato in cui è presente.</i>
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	<i>Nel 2015 non sono stati registrati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti.</i>
ASPETTO: ETICHETTATURA DEI PRODOTTI E SERVIZI		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Una Giornata tipo <i>E' 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>
G4.PR4	Numero totale (suddiviso per tipologia) di casi di non-conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti/servizi	<i>Nel 2015 non sono stati registrati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti/servizi.</i>
ASPETTO: CONFORMITÀ (COMPLIANCE)		
G4.DMA	Informativa sulle Modalità di Gestione	Una Giornata tipo <i>E' 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>
G4.PR9	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi	<i>Nel 2015 non sono stati registrati casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi.</i>



BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ 2015



The Diagnostic Specialist