

Estratto dalla

# Relazione

Finanziaria Annuale

al 31 dicembre 2022



DiaSorin



# DiaSorin

Estratto dalla  
**Relazione  
Finanziaria  
Annuale**

Dichiarazione Consolidata  
di Carattere Non Finanziario

list The Diagnostic Specialist T

*Questo Report è navigabile in forma interattiva,  
con approfondimenti multimediali*

**al 31 dicembre 2022**

#INCLUSIONE  
#AGENDA2030

# Relazione sulla Gestione

## Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario

al 31 dicembre 2022 ai sensi del D. Lgs 254/2016

1. Nota metodologica	240
2. L'identità aziendale e i temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin	242
3. Identificazione dei rischi e delle opportunità	260
4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo	265
5. Qualità del prodotto e del processo	268
6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction	275
7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	278
8. Gestione del personale	285
9. Ambiente, salute e sicurezza	299
10. Rapporto con le comunità locali	312
11. Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali	326
12. Indice dei contenuti GRI	328
13. Tabella informativa GRI 207 - FY 2021	334
14. Appendice (alla Tassonomia)	338
15. Relazione della Società di Revisione indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario	344





# 1. Nota metodologica

## 1.1 Obiettivi della Dichiarazione

La presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito, per brevità, "**Dichiarazione Non Finanziaria**") è redatta dal Gruppo DiaSorin al fine di rispondere a quanto richiesto dal Decreto Legislativo 30 Dicembre 2016, n. 254, emesso in "*attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla Direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni*" (di seguito, per brevità, "**D. Lgs 254/16**" o "**il Decreto**").

In particolare, il Gruppo DiaSorin, al fine di assolvere agli obblighi previsti dagli articoli 3 e 4 del D. Lgs. 254/16, presenta le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e le principali attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2022, relativamente ai temi espressamente richiamati dal D. Lgs. 254/16 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione), nonché i principali rischi identificati a essi connessi. Tali tematiche vengono riportate nella presente dichiarazione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto da essa prodotto. A partire dal 2021, inoltre, la Dichiarazione Non Finanziaria ha integrato anche la rendicontazione dei nuovi obblighi di disclosure richiesti dal Regolamento UE 2020/852 (di seguito anche "Tassonomia UE") e specificati negli atti delegati sulla disclosure delle informazioni pubblicati il 6 luglio 2021. Si faccia riferimento ai paragrafi "2.7 Tassonomia" e "Appendice (alla Tassonomia)" per quanto riguarda la disclosure relativa alle analisi interne effettuate.

Si specifica, inoltre, che la presente DNF è stata sottoposta a esame limitato da parte della società di revisione PricewaterhouseCoopers SpA. La limited assurance, coerentemente con le interpretazioni normative vigenti, non riguarda le informazioni e i dati afferenti la Tassonomia UE ovvero le richieste dell'art. 8 del Regolamento UE 2020/852.

## 1.2 Standard di rendicontazione

Il D. Lgs. 254/16 richiede di fornire le informazioni sopracitate "*secondo le metodologie ed i principi previsti dallo standard di rendicontazione utilizzato quale riferimento o dalla metodologia di rendicontazione autonoma utilizzata ai fini della redazione della dichiarazione*". Il Gruppo DiaSorin ha deciso di utilizzare come riferimento tecnico-metodologico, per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto e contenute nella presente Dichiarazione Non Finanziaria, i GRI Standards emessi dal "Global Reporting Initiative" nella loro versione aggiornata al 2021.

In particolare, il Gruppo DiaSorin, rendiconta le informazioni non finanziarie contenute nella presente Dichiarazione "with reference" ai GRI Standards, selezionando i singoli Standard utili a rendicontare le informazioni richieste dal Decreto, in linea con quanto previsto dalla Sezione 3 dello Standard GRI 1: Foundation 2021. Nei paragrafi successivi, in corrispondenza dei dati rendicontati, è riportato in nota il riferimento ai singoli Standard utilizzati per la rendicontazione dei dati.

Si specifica inoltre che, a fronte dell'aggiornamento degli Standard avvenuto nel 2021, DiaSorin si è adeguata, ove applicabile per l'organizzazione, alle nuove richieste previste dai GRI 1, GRI 2 e GRI 3. In aggiunta, a fronte dell'emanazione di una versione aggiornata degli Standard GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018, GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 e GRI 306: Rifiuti 2020 il Gruppo DiaSorin ha adattato la propria rendicontazione per recepire tali aggiornamenti, obbligatori per i report pubblicati dal 1° gennaio 2021 con riferimento ai GRI 303 e 403 e dal 1° gennaio 2022 per il GRI 303.



Si rimanda inoltre alla "*Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali*" e all'"*Indice dei contenuti GRI*" riportati in coda alla Dichiarazione Non Finanziaria, per un maggiore dettaglio in merito alle modalità di utilizzo dei singoli indicatori e dei paragrafi, tramite i quali il Gruppo risponde ai requisiti del Decreto.

## 1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting

Il perimetro della presente Dichiarazione Consolidata comprende tutte le Società incluse nel perimetro del Bilancio Consolidato 2022, riportate nella sezione "*Informazioni generali e area di consolidamento*" delle note esplicative al Bilancio Consolidato 2022. Si specifica che tali Società sono consolidate integralmente a partire dalla data in cui il Gruppo assume il controllo e fino al momento in cui tale controllo cessa di esistere.

Con riferimento ai dati e alle informazioni relative alla gestione della catena di fornitura, riportate nel paragrafo "*Qualità del prodotto e del processo*", si specifica che questi riguardano le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale. Per ulteriori dettagli relativi al perimetro di riferimento di ciascun tema materiale, si faccia riferimento anche a quanto descritto all'interno della Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali riportata in coda al documento.

A settembre 2020 il Gruppo DiaSorin ha annunciato l'estensione dell'attuale joint venture con FuYuan al Governo del distretto di Baoshan a Shanghai, con l'obiettivo di investire per l'apertura del primo sito di produzione e ricerca del Gruppo in territorio cinese. Nella prima parte del 2022 i lavori strutturali del sito sono stati completati, e a fine 2022 sono iniziate le validazioni dei prodotti da registrare in Cina. Tale accordo vedrà i suoi effetti in termini di dati non finanziari a partire dal 2024 quando si prevede di ottenere le prime licenze di produzione e l'entrata sul mercato cinese.

In data 14 luglio 2021, il Gruppo DiaSorin ha perfezionato l'acquisizione dell'intero capitale sociale di Lumindex Corporation, con sede a Austin negli Stati Uniti, che, conseguentemente, è entrata nel perimetro di rendicontazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario a partire dall'anno 2021, a valere dalla data di acquisizione (14 luglio 2021). L'acquisizione di Lumindex ha comportato l'ampliamento del perimetro della Società a 5 nuovi siti produttivi oltre ad una serie di altre realtà commerciali e di servizi.

In data 7 giugno 2022 è stata data attuazione al progetto di ridefinizione della struttura societaria del Gruppo DiaSorin in Italia. L'operazione si è perfezionata mediante il conferimento del ramo d'azienda relativo alle attività operative condotte in Italia e nel Regno Unito — tramite branch ivi operante — (attività industriali, R&D, commerciali, marketing e attività a supporto delle medesime) in DiaSorin Italia S.p.A., società di nuova costituzione interamente e direttamente controllata da DiaSorin S.p.A. A seguito del completamento dell'operazione, a partire dal 1° luglio 2022, DiaSorin S.p.A. si occuperà della definizione e dello sviluppo dell'indirizzo strategico, della tesoreria e dell'attività di coordinamento a beneficio dell'intero Gruppo, mentre il presidio delle attività operative in Italia e nel Regno Unito è demandato a DiaSorin Italia. Tale riorganizzazione non comporta variazioni significative con riferimento ai dati rendicontati nella presente Dichiarazione.

Al fine di assicurare, come richiesto dal D. Lgs 254/16, un raffronto delle informazioni in relazione a quelle degli esercizi precedenti, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati della presente Dichiarazione coprono l'arco temporale relativo al triennio 2020-2022.

## 2. L'identità aziendale e i temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

### 2.1 Il business del Gruppo DiaSorin

Il Gruppo DiaSorin è attivo da oltre 20 anni nel settore della diagnostica di laboratorio. A partire da luglio 2021, a seguito dell'acquisizione di Luminex, DiaSorin ha incluso nel perimetro delle proprie attività anche il business che è stato denominato "Licensed Technologies". La nuova area di business include la produzione di una componente tecnologica che può essere utilizzata, in combinazione con piattaforme progettate e vendute da Luminex, per sviluppare test in grado di identificare contemporaneamente un ampio spettro di elementi nel campione analizzato. Tale tecnologia trova applicazione sia in campo diagnostico, sia in quello della ricerca e sviluppo, tra gli altri di farmaci e vaccini. Una componente residuale del business "Licensed Technologies" è rappresentata dalla tecnologia della citofluorimetria, che consiste nella progettazione, costruzione e vendita di macchinari dall'elevato profilo tecnologico. Questi macchinari consentono di effettuare analisi di dettaglio di singole cellule sia tramite l'esame dei parametri, sia con le immagini raccolte dal macchinario stesso.

Si rimanda alle sezioni dedicate al Business ("Il Business") ed alle strategie ("La Strategia") della presente relazione per una descrizione completa e dettagliata del modello di business, della mission e della struttura del Gruppo.

Di seguito, un riepilogo del processo attraverso il quale il Gruppo DiaSorin produce e distribuisce i propri prodotti, suddiviso in 3 fasi.

#### Fase 1: Materie Prime e Sviluppo Prodotto

##### Immunodiagnostica

Il Gruppo produce sia il prodotto finito che, nella maggior parte dei casi, i componenti necessari. In questi casi il processo produttivo si svolge in due fasi: "upstream" e "downstream". La fase "upstream" comporta l'accumulo della quantità desiderata di un bio-reagente attraverso tecniche di fermentazione o coltura cellulare. La fase "downstream" comporta la purificazione del bio-reagente per separare la proteina o l'anticorpo monoclonale (la materia prima), dalle altre componenti cellulari dell'organismo ospite. Di solito, questo avviene usando tecniche di cromatografia.

##### Diagnostica molecolare

Come tipicamente avviene per altri produttori, DiaSorin basa il prodotto finito su componenti di acquisto esterno e/o di sviluppo e produzione interna. Nel caso di acquisto da partner esterni, i componenti sono prodotti da aziende del settore Life Sciences specializzate. Da queste, il Gruppo acquista i tre componenti essenziali alla produzione: gli oligonucleotidi, gli enzimi ed i *buffer* di reazione.

##### Licensed Technologies

Per il business xMAP® Licensed Technologies Group, entrato nel perimetro di attività DiaSorin con l'acquisizione di Luminex, la società sviluppa e produce microsfere proprietarie, che vengono poi colorate in modo fluorescente secondo rapporti unici, consentendo a tali microsfere di essere poi rivestite individualmente con sostanze biologiche specifiche e mescolate così da poter misurare più target all'interno di un singolo campione. Oltre a questi reagenti, DiaSorin sviluppa e produce, attraverso Luminex, piattaforme e software in grado di analizzare i saggi basati su queste microsfere, insieme a reagenti di calibrazione, verifica e manutenzione per gli strumenti xMAP.

#### Fase 2: Produzione

##### Immunodiagnostica

I kit sono assemblati usando materie prime, la cui origine può essere sintetica o biologica (umana o animale). A partire da queste, vengono realizzati semilavorati, che combinati poi con altri componenti formano i reagenti finiti, assemblati dunque in un kit completo. Alcune componenti iniziali, di solito le soluzioni buffer e alcune soluzioni di lavaggio, sono comuni a diversi prodotti e sono preparati in lotti di grandi dimensioni, poi distribuite in kit singoli. Altre componenti (per esempio le fasi solide e i traccianti, i controlli e i calibratori ecc.) sono progettati specificamente per i singoli test e i livelli produttivi vengono definiti in base alla dimensione del lotto del prodotto finale. L'immissione in commercio di ciascuna componente è approvata dopo essere stata sottoposta a un processo completo di controllo qualità. Le componenti per i kit sono assemblate in kit finiti e sottoposte a un controllo di qualità della performance, sulla base degli standard internazionali (per esempio: OMS, CDC ecc.) o testandoli rispetto alla performance dei lotti campione selezionati. I prodotti finiti vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Spediti, sempre a temperatura controllata e per mezzo di operatori logistici specializzati, arrivano ai magazzini o ai distributori locali per essere infine consegnati ai clienti finali.

##### Diagnostica molecolare

La produzione avviene creando una soluzione contenente un quantitativo ponderato di materie prime (enzimi, primers, buffers) chiamata *reaction mix*, dispensata poi all'interno di fiale che vanno a comporre i kit disponibili alla vendita. I prodotti finiti vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Spediti, sempre a temperatura controllata e per mezzo di operatori logistici specializzati, arrivano ai magazzini o ai distributori locali per essere infine consegnati ai clienti finali.

##### Licensed Technologies

Con riferimento alle microsfere xMAP®, queste sono prodotte e messe a disposizione dei licenziatari della tecnologia, o partner, che le utilizzano nella realizzazione di loro prodotti e kit con svariate applicazioni, inclusi, a titolo esemplificativo, la diagnostica dei trapianti e molecolare, l'immunodiagnostica e la ricerca nell'ambito delle scienze biologiche. Le piattaforme, utilizzate per leggere i risultati dei test sviluppati utilizzando la tecnologia delle microsfere xMAP®, sono prodotte e vendute ai licenziatari e ai distributori per la rivendita. Oltre alla produzione e alla vendita ai partner, DiaSorin, tramite Luminex, vende anche agli utenti finali sia le microsfere, che vengono utilizzate per lo sviluppo di test personalizzati, sia un limitato numero di piattaforme, a supporto delle applicazioni citate. Utilizzando le microsfere xMAP®, DiaSorin produce infine un numero limitato di kit, con applicazioni di nicchia, che vengono commercializzati direttamente ai clienti.

### Fase 3: Distribuzione

Tipicamente, le vendite dirette avvengono attraverso:

- la partecipazione ad appalti pubblici, generalmente usati nei paesi con sistemi sanitari pubblici, che tendono ad affidarsi a gare aperte;
- contratti di fornitura con clienti privati, che definiscono le condizioni generali di fornitura, incluso il prezzo, le quantità minime e le condizioni di pagamento. Ai fini di una maggiore comprensione si specifica che, a seguito della necessità di fronteggiare le richieste derivanti dall'emergenza pandemica e in linea con la tendenza già registrata negli anni precedenti, si sono rafforzate e ulteriormente espanse (tramite l'acquisizione di laboratori di medio-piccole dimensioni) le Lab Chain nazionali e internazionali private con le quali DiaSorin è chiamata ad interfacciarsi;
- lettere di offerta, che tendono a essere usate per le vendite limitate di reagenti non combinati con gli analizzatori;
- contratti di distribuzione in base ai quali un distributore terzo acquista i prodotti da DiaSorin e li rivende sul mercato di competenza.

In alcuni casi, il Gruppo DiaSorin fornisce ai clienti gli strumenti diagnostici in comodato gratuito, in base a contratti di fornitura di reagenti; e, in base a quanto previsto dal contratto, presta anche l'assistenza tecnica sulla strumentazione. Questo modello aziendale si basa sull'aspettativa che gli investimenti, connessi all'installazione della strumentazione, e i costi dei servizi siano rimborsati attraverso la vendita dei kit di reagenti da usare sulla piattaforma della strumentazione, che è "chiusa" (ovvero, funziona solo con reagenti DiaSorin e viceversa).

Nel caso della tecnologia xMAP®, DiaSorin vende principalmente prodotti tramite partner globali o internazionali. Questi ultimi rivendono la strumentazione xMAP®, in genere insieme ad un software di analisi specifico, da utilizzare con i prodotti in kit basati sulla tecnologia delle microsferi xMAP®. Inoltre, DiaSorin vende sfere sfuse, direttamente agli utenti finali, per l'uso in applicazioni personalizzate, nonché servizi a supporto dello sviluppo di test, prodotti in kit e strumenti per applicazioni specifiche.



## La filiera aziendale dei prodotti di Immunodiagnostica e diagnostica molecolare

### 1. Materie prime



**Acquisto**  
Fornitori esterni

**Generali**  
Sfere magnetiche,  
acqua purificata,  
plastica per cartucce

**Biologiche**  
Anticorpi, isoluminolo



**Produzione interna**  
Dipartimento  
Ricerca e Sviluppo



### 2. Produzione

Dipartimento di biologia e biochimica



**Produzione e purificazione biologica e chimica**  
Produzione di materie prime di provenienza interna, elaborazione di materie prime di provenienza esterna, purificazione del materiale per isolare gli elementi necessari.



**Conservazione**  
Banche di cellule per la conservazione delle materie prime o semilavorati alla corretta temperatura.



**Produzione**  
Dalla conservazione alla produzione su larga scala. Moltiplicazione di anticorpi con altre materie prime (acqua, sfere magnetiche e liquido di controllo) che vengono inseriti nelle cartucce di plastica.



**Conservazione**  
Cartucce contenenti i reagenti.



### 3. Distribuzione

Trasporto via aria, mare terra dei reagenti a hub logistici o clienti



A. Affiliate e siti che distribuiscono localmente  
B. Distributori



**Clienti**  
Ospedali, laboratori



## 2.2 L'approccio del Gruppo alla sostenibilità

L'approccio del Gruppo DiaSorin alla sostenibilità trova le sue origini nel business in cui opera la Società. Operare nella diagnostica in vitro, infatti, richiede una forte attenzione al rispetto delle normative e comporta, per la struttura produttiva del Gruppo, un ridotto impatto ambientale. L'entusiasmo per la scienza, l'approccio rigoroso al rispetto delle norme, il rispetto per l'ambiente, il bisogno di curare lo spirito imprenditoriale degli stakeholder interni, oltre che un'attenzione per le comunità in cui il Gruppo opera, guidano da sempre lo sviluppo della strategia di DiaSorin. Nel 2022, inoltre, il Gruppo DiaSorin ha avviato le attività per l'adozione del Piano di sostenibilità 2023-2025 che identifica una serie di obiettivi in ambito ESG (Environment, Social, Governance). Con l'adozione di questo piano, il Gruppo DiaSorin intende sottolineare come tali aspetti rappresentino un elemento rilevante per le scelte strategiche del Gruppo sia in risposta alle esigenze interne che nei confronti degli stakeholder esterni.

Tramite il piano sono stati infatti individuati tre principali obiettivi per ciascuna delle tre aree ESG, cui sono collegati una serie di sotto obiettivi e azioni puntuali da mettere in atto nel corso del triennio.

Dall'analisi di materialità è emerso che i potenziali impatti che l'azienda può generare con le proprie attività riguardano principalmente, per la natura del nostro business, la ricerca e il processo di sviluppo di prodotti diagnostici. Nell'ambito delle attività del Gruppo, la salute delle persone, la qualità del prodotto finale e l'etica dei processi rappresentano dunque una assoluta priorità. Per la parte ambientale, il Gruppo è coinvolto nella generazione di emissioni e di rifiuti non riciclabili, alcuni dei quali sono parte fondamentale della catena di produzione dei prodotti diagnostici. Per una descrizione dettagliata dei potenziali impatti del Gruppo verso l'esterno si rimanda al paragrafo 2.2.2. della presente Dichiarazione. →

Con riferimento all'ambiente, DiaSorin è una società caratterizzata da processi produttivi a ridotto impatto ambientale. Negli anni sono state messe in atto una serie di iniziative volte a minimizzare ulteriormente i consumi e a gestire risorse idriche e rifiuti in maniera più consapevole. Il Gruppo ha inoltre attuato nel corso del 2022 una serie di progetti a livello internazionale volti a compensare l'impatto dei processi di produzione e delle nostre attività sull'ambiente.

A tale riguardo, inoltre, tramite il Piano di sostenibilità il Gruppo si propone di ridurre le proprie emissioni, migliorare l'efficienza energetica delle proprie attività a livello internazionale e, in materia di Salute e Sicurezza, allineare ulteriormente i propri sistemi di gestione agli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Con riferimento all'attenzione verso i dipendenti e verso le comunità in cui il Gruppo opera, DiaSorin ha intrapreso, nel corso del tempo, iniziative utili sia a garantire una formazione costante dei propri dipendenti verso le tematiche più rilevanti per il business e verso la sicurezza, sia a generare interesse nelle materie scientifiche nei giovani talenti delle comunità in cui il Gruppo opera. Il Piano prevede, inoltre, per il prossimo triennio, di incrementare l'impegno del Gruppo in termini di riconoscimento del merito e promozione dei talenti, aumentare le opportunità di ascolto e coinvolgimento diretto dei dipendenti e allineare, a livello di Gruppo, gli interventi di responsabilità sociale, già positivamente realizzati a livello locale.

Con riferimento alla Governance, l'impegno ad una gestione e comunicazione trasparente rimane un pilastro della crescita del Gruppo. Il core business di DiaSorin richiede inoltre un costante rispetto delle normative e regolamentazioni di settore a livello nazionale ed internazionale. Il Piano di sostenibilità prevede inoltre la definizione di una Policy ESG a livello di Gruppo, per formalizzare quanto già in atto, la definizione di una Governance ESG strutturata e l'avvio di attività di formazione interna in ambito di sostenibilità.



### 2.2.1. Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo degli stakeholder interni ed esterni, con i quali il Gruppo DiaSorin si interfaccia.



### 2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

Al fine di definire l'ampiezza e la struttura delle tematiche sviluppate nella Dichiarazione consolidata di carattere non Finanziario (anche "DNF"), DiaSorin ha svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità rispetto all'anno precedente, anche al fine di recepire, nel processo di analisi, gli aggiornamenti previsti dal nuovo Standard GRI 3: Material Topics 2021.

In particolare, secondo i nuovi Standard, l'analisi di materialità è frutto di un processo di due diligence che rafforza il concetto di impatto, positivo o negativo, effettivo o potenziale di un'organizzazione.

L'analisi è stata quindi finalizzata ad identificare i principali impatti generati dalle attività di DiaSorin in ambito Economico, Ambientale, Sociale e relativo ai Diritti Umani. Tale analisi ha consentito di identificare i temi materiali sui quali fornire opportuna disclosure all'interno della presente DNF.

L'analisi, inoltre, è stata condotta in linea con quanto previsto dal D. Lgs 254/16, tenendo conto del proprio business, delle caratteristiche e delle evoluzioni del Gruppo nel periodo di riferimento, nonché di rischi e/o opportunità associati. Nell'ambito dell'analisi del contesto si è inoltre fatto riferimento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'aggiornamento dell'analisi di materialità è stato articolato in quattro fasi operative, così come previsto dal nuovo Standard GRI 3:

1. comprensione del contesto dell'organizzazione;
2. identificazione degli impatti (positivi e negativi) attuali e potenziali;
3. valutazione della significatività degli impatti;
4. prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi e identificazione dei temi materiali.



**1. Comprensione del contesto dell'organizzazione:** per condurre tale attività, DiaSorin ha basato le proprie analisi su fonti informative interne, fonti esterne e regolamentazione relativa.

Tra i documenti aziendali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le Dichiarazioni Non Finanziarie redatte da parte del Gruppo negli anni passati, la Relazione Finanziaria semestrale e annuale, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini D. Lgs. 231/2001, i comunicati stampa e il Codice Etico. Oltre all'analisi desk è stata inoltre effettuata un'attività di confronto con i principali referenti delle diverse funzioni del Gruppo nel corso di interviste dedicate.

Tra le fonti di origine esterna, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano documenti che individuano i macro-trend di sostenibilità a livello globale (tra gli altri, il *Global Risk Report 2022*), riferimenti documentali a livello di settore (tra gli altri, il documento "Approccio strategico dell'Unione europea riguardo l'impatto ambientale dei farmaci"), le rassegne stampa DiaSorin, le analisi di *benchmarking* condotte sui principali concorrenti, nonché gli stessi Standard GRI e i temi richiamati dal D. Lgs. 254/16 in coerenza con i quali è stata predisposta la Relazione Non Finanziaria.

#### 2. Identificazione degli impatti (positivi e negativi) attuali e potenziali

A valle delle attività di *desk analysis* e del confronto con il management, il Gruppo DiaSorin ha identificato una lista di 29 impatti, suddivisi in attuali e potenziali, positivi e negativi, generati dall'organizzazione su economia, ambiente e persone inclusi gli impatti sui diritti umani, come indicato dal GRI Standard 3.

#### 3. Valutazione della significatività degli impatti

La valutazione della significatività degli impatti è stata effettuata attraverso un'attività di *stakeholder engagement* interno tramite incontri con i Responsabili delle Direzioni coinvolte a livello di *headquarter* e il coinvolgimento dei referenti locali per alcune delle principali affiliate (DiaSorin Inc., DiaSorin Molecular LLC, DiaSorin Ltd - China).

A ogni referente intervistato è stato richiesto di assegnare un valore compreso tra 1 (irrilevante) e 6 (estremamente elevato/immodificabile) alla magnitudo dell'impatto e un valore compreso tra 1 (scarsamente probabile) e 4 (altamente probabile) alla probabilità di accadimento.

#### 4. Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi e identificazione dei temi materiali

Al termine delle valutazioni effettuate, si è provveduto a prioritizzare separatamente gli impatti positivi da quelli negativi ed escludendo gli impatti con significatività inferiore a 5 (su una scala da 2 a 10). Gli impatti positivi e negativi sono stati associati a specifici temi materiali, identificati anche sulla base delle tematiche già individuate nel corso delle passate rendicontazioni.

#### I temi materiali del Gruppo DiaSorin

Il risultato dell'analisi di materialità 2022 consiste nella lista di impatti, suddivisi tra positivi e negativi, di seguito riportata in ordine di priorità sulla base della significatività degli stessi. La rappresentazione riporta, inoltre, indicazione dei temi materiali correlati a ciascun impatto, il cui elenco complessivo è illustrato in calce alle tabelle.

Si segnala, inoltre, che gli impatti negativi correlati ai temi "Diversità e inclusione" e "Diritti Umani", pur avendo ottenuto valutazioni di significatività sotto soglia, sono stati riportati in tabella per completezza, anche alla luce delle attività che DiaSorin già intraprende per l'eventuale mitigazione di tali impatti, così come descritto nei paragrafi della presente DNF.

Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	Significatività
Impatti positivi			
	Sviluppo professionale e personale dei dipendenti e rafforzamento delle competenze presenti in azienda, con conseguente soddisfazione del personale, grazie alle attività di formazione erogate e ai percorsi di carriera strutturati e trasparenti, nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di carriera.	Effettivo	●●●●●
Formazione e sviluppo	Aumento delle competenze dei clienti nell'utilizzo adeguato dei prodotti, soluzioni e servizi offerti, con conseguente soddisfazione e fidelizzazione degli stessi, grazie alle attività di formazione, comunicazione e supporto fornite in fase di vendita del prodotto e nel corso del tempo (i.e. post-vendita).	Effettivo	●●●●●
	Diffusione di una cultura organizzativa attenta ad una gestione etica e trasparente del business, grazie alle politiche adottate e alle attività di formazione erogate con particolare riferimento ai temi di anticorruzione e comportamento anti competitivo nelle relazioni con tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, ecc.). (Ref Tema "Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi")	Effettivo	●●●●●
Impiego e dialogo con le parti sociali	Soddisfazione dei dipendenti e conseguente aumento dell'attrattività dell'azienda come employer di valore grazie a un'organizzazione interna strutturata, trasparente e motivante, attenta alle possibilità di carriera e all'ascolto dei dipendenti e dei loro rappresentanti, se presenti.	Effettivo	●●●●●
Welfare dei dipendenti	Aumento della motivazione del personale e diffusione di una cultura aziendale attenta al benessere dei dipendenti grazie all'attenzione posta ad aspetti quali la <i>work life balance</i> e l'erogazione di benefit e prestazioni non monetarie.	Effettivo	●●●●●

Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	
<b>Impatti positivi</b>			
Diversità e inclusione	Creazione di un ambiente di lavoro diversificato in cui sentirsi a proprio agio a livello decisionale e in cui ciascun individuo si senta libero di apportare valore aggiunto grazie alle proprie peculiarità e specificità, con conseguente aumento del senso di appartenenza e percezione di equità.	Potenziale	● ● ● ●
Salute e sicurezza	Diffusione di una cultura aziendale fortemente incentrata sull'attenzione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, grazie all'adozione di adeguate azioni preventive.	Effettivo	● ● ● ● ●
Gestione ambientale	Diminuzione generale del livello di emissioni dovuto ad un adeguato <i>commitment</i> in termini di riduzione dei consumi energetici.	Potenziale	● ●
	Riduzione dei rischi ambientali relativi alla gestione dei rifiuti a seguito di politiche adottate per la loro riduzione o il loro corretto smaltimento.	Effettivo	● ● ● ● ●
	Riduzioni dei rischi ambientali (es: danni ad ecosistemi, biodiversità, ecc.) relativi alla gestione dei prelievi idrici e conseguente riduzione dei consumi d'acqua grazie ad un adeguato <i>commitment</i> in tal senso.	Potenziale	● ● ● ●
Gestione delle relazioni con le comunità locali	Restituzione di valore e rafforzamento delle relazioni con il territorio, grazie ad interventi di supporto alla comunità locale (rivolti a strutture sanitarie così come ad altri tipi di realtà).	Effettivo	● ● ● ● ● ●
Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Diffusione di una cultura organizzativa attenta ad una gestione etica e trasparente del business, grazie alle politiche adottate e alle attività di formazione erogate con particolare riferimento ai temi di anticorruzione e comportamento anti competitivo nelle relazioni con tutti gli stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, ecc.). (ref. Tema "Formazione e sviluppo")	Effettivo	● ● ● ● ●
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica & Qualità dei prodotti e dei processi	Miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi e ampliamento della gamma dei prodotti offerti sul mercato grazie agli investimenti in R&D e un'adeguata gestione dei processi di innovazione e qualità adottati internamente, in grado di garantire una risposta efficace alle rapide evoluzioni del contesto esterno, nel pieno rispetto degli standard di prodotto e processo stabiliti dalle autorità competenti.	Effettivo	● ● ● ● ● ●
Customer satisfaction	Elevata capacità di risposta alle necessità dei clienti e capacità di intercettare eventuali nuovi trend emergenti o aspetti di miglioramento, grazie a un adeguato presidio della relazione.	Effettivo	● ● ● ● ● ●
Diritti Umani	Garanzia della tutela dei diritti umani, sia nell'ambito delle attività condotte dalle diverse realtà dell'organizzazione nei vari territori in cui DiaSorin opera, sia nell'ambito delle relazioni con i fornitori.	Effettivo	● ● ● ●

Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	Significatività
<b>Impatti negativi</b>			
Formazione e sviluppo	Insufficienti e inadatte competenze dei dipendenti e limitazione dei percorsi di carriera a seguito dell'erogazione di attività di formazione non adeguate o insufficienti, con conseguente insoddisfazione dei dipendenti.	Potenziale	● ● ●
	Inadeguato supporto al cliente in fase di erogazione del prodotto, soluzione o servizio, con conseguente insoddisfazione e possibile interruzione del rapporto commerciale, a seguito di attività di formazione e comunicazione non adeguate.	Potenziale	● ● ●
Impiego e dialogo con le parti sociali	Insoddisfazione dei dipendenti e diminuzione dell'attrattività dell'azienda a causa di una gestione del personale non adeguata (ad es. procedure poco chiare, condotte non eque tra diverse entity o aree aziendali, ecc.) e una mancata attenzione alle relazioni con i dipendenti e i loro rappresentanti, se presenti, anche in occasione di eventuali riorganizzazioni.	Potenziale	● ● ●
Welfare dei dipendenti	Diminuzione della motivazione del personale e conseguente deterioramento del clima lavorativo interno e delle performance dei dipendenti, dovuto ad una scarsa attenzione di DiaSorin rispetto alle politiche di welfare aziendale.	Potenziale	● ● ●
Diversità e inclusione	Prevalenza di persone appartenenti a gruppi sovrarappresentati - genere, etnia, religione - nelle maggiori cariche di potere che potrebbero creare un ambiente di lavoro poco fertile per lo sviluppo di idee diversificate nonché una percezione di condotte poco eque (es. <i>gender pay gap</i> ), qualora non venga prestata adeguata attenzione alle tematiche di inclusione e diversità.	Potenziale	● ●
Salute e sicurezza	Aumento del tasso di infortuni ed incidenti sul lavoro a causa di una carente gestione degli aspetti relativi a salute e sicurezza dei dipendenti, con conseguenti danni reputazionali e perdita di credibilità agli occhi degli stakeholder e dei dipendenti stessi.	Potenziale	● ●
Gestione ambientale	Aumento del livello di emissioni a seguito di una mancata o inadeguata gestione dei consumi energetici sia a livello di produzione che di gestione degli uffici.	Potenziale	● ●
	Danni ambientali su ecosistemi, biodiversità e falde acquifere, tra gli altri, a seguito di un'inadeguata gestione (es: mancanza di politiche e/o inadeguata applicazione di quelle presenti) dello smaltimento dei rifiuti.	Potenziale	● ●
	Aumento dei rischi ambientali (es: danni ad ecosistemi, biodiversità, ecc.) relativi alla gestione dei prelievi idrici e conseguente aumento dei consumi d'acqua dovuto ad un inadeguato <i>commitment</i> in tal senso.	Potenziale	● ●
	Possibilità di incorrere in sanzioni qualora non vengano adeguatamente rispettati gli standard ambientali previsti dalle autorità nazionali e sovranazionali di riferimento, con conseguenti perdite economiche e danni reputazionali.	Potenziale	● ●

Tema	Impatto	Effettivo / Potenziale	Significatività
<b>Impatti negativi</b>			
Gestione delle relazioni con le comunità locali	Diminuzione dell'attrattività dell'organizzazione e del suo valore per il territorio a causa di una debole attenzione verso le comunità in cui DiaSorin opera.	Potenziale	•
Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Verificarsi di episodi non conformi ad una condotta etica del business (es: episodi di corruzione) nell'ambito di rapporti tra soggetti pubblici o privati con conseguenti danni reputazionali.	Potenziale	•••
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica & Qualità dei prodotti e dei processi	Riduzione della qualità dei prodotti e dei processi e della gamma dei prodotti offerti sul mercato a causa di limitati investimenti R&S e una gestione dei processi adottati internamente non in grado di garantire una risposta efficace alle rapide evoluzioni del contesto esterno e non pienamente in linea con il rispetto degli standard di prodotto e processo stabiliti dalle autorità competenti.	Potenziale	•••
Customer satisfaction	Diminuzione della capacità di risposta alle necessità dei clienti e capacità di intercettare eventuali nuovi trend emergenti o aspetti di miglioramento, a causa di un inadeguato presidio della relazione.	Potenziale	•••
Diritti Umani	Verificarsi di episodi di violazione della tutela dei diritti umani sia nell'ambito delle attività condotte dalle diverse realtà dell'organizzazione nei vari territori in cui DiaSorin opera sia nell'ambito delle relazioni con i fornitori con conseguenti danni a livello reputazionale.	Potenziale	•

L'analisi effettuata ha confermato la materialità delle tematiche affini a quanto individuato già nel corso delle passate rendicontazioni. In particolare nel 2022, rispetto al 2021 è stato ampliato il tema "Anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi" che è parso opportuno estendere ad un più ampio concetto di etica di business ("Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi"). È inoltre rientrato nell'elenco dei temi anche "Diritti Umani" che, sulla base del nuovo approccio, è emerso come rilevante, seppur con valutazioni di significatività inferiori alla maggior parte degli impatti. I temi materiali individuati trovano una rendicontazione puntuale nel prosieguo della Relazione Non Finanziaria e risultano quindi essere:



**Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica** 

Il tema fa riferimento alla promozione delle attività di ricerca e sviluppo, all'attivazione di partnership con istituti di ricerca e all'adozione di nuove soluzioni tecnologiche per garantire innovazione nei processi e nello sviluppo dei prodotti.

**Qualità dei prodotti e dei processi** 

Il tema fa riferimento alla garanzia di fornitura costante nel tempo di prodotti di alta qualità a supporto dell'attività diagnostica e a tutela della salute del consumatore, garantendo un rapporto basato su onestà, correttezza, efficienza e professionalità.

**Customer satisfaction** 

Il tema fa riferimento all'attenzione rivolta ai clienti sia in termini di ascolto e coinvolgimento diretto (ad esempio tramite indagini di *Customer Satisfaction Survey*) che di supporto in fase di utilizzo e fornitura di prodotti e servizi.

**Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi** 

Il tema fa riferimento allo sviluppo di una cultura aziendale attenta ai temi dell'etica di business, con un particolare riguardo per gli aspetti di contrasto alla corruzione e ai comportamenti anticorruptivi volti a impedire, limitare o falsare una leale competizione di mercato.

**Formazione e sviluppo** 

Il tema fa riferimento all'implementazione di programmi di formazione continua, sia formale che informale, per fornire ai dipendenti, ma anche a partner e clienti, conoscenze di alto profilo per accrescere le competenze lungo la catena del valore e, internamente, consentire lo sviluppo di carriera.

**Impiego e dialogo con le parti sociali** 

Il tema fa riferimento ad una corretta gestione dei dipendenti tramite l'adozione di adeguati processi di gestione delle risorse umane, nonché all'attenzione ai rapporti con gli stessi e le rappresentanze dei lavoratori.

**Welfare dei dipendenti** 

Il tema fa riferimento alla promozione del benessere dei dipendenti attraverso lo sviluppo di progetti di welfare e la realizzazione di attività per migliorare la conciliazione vita-lavoro.

**Gestione delle relazioni con le comunità locali** 

Il tema fa riferimento alla collaborazione con enti, istituzioni locali e non profit nel sostenere progetti affini al core business del Gruppo DiaSorin (tra i quali, a titolo di esempio, iniziative di sensibilizzazione sui temi della salute, supporto a strutture sanitarie locali, finanziamento di progetti formativi in ambito scientifico) al fine di promuovere lo sviluppo lungo termine delle comunità in cui il Gruppo opera.

**Salute e sicurezza** 

Il tema fa riferimento alla diffusione di una cultura aziendale particolarmente attenta tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, al fine di prevenire e ridurre al minimo la loro esposizione ai rischi connessi all'attività lavorativa (infortuni e malattie professionali).

**Diversità e inclusione** 

Il tema fa riferimento alla promozione di un ambiente di lavoro basato sui principi della diversità e dell'inclusione, garantendo pari opportunità ai lavoratori indipendentemente dal loro sesso, età, nazionalità, religione, orientamento sessuale o qualsiasi altra condizione.

**Gestione ambientale** 

Il tema fa riferimento alla promozione di una maggiore efficienza energetica e alla riduzione delle emissioni di gas serra. Si riferisce anche all'ottimizzazione del consumo di acqua e alle pratiche di gestione responsabile dei rifiuti.

**Diritti Umani** 

Il tema fa riferimento alla diffusione di una cultura aziendale attenta al tema della tutela dei diritti umani lungo l'intera value chain e nel rapporto con i diversi stakeholder con cui il Gruppo si interfaccia nell'ambito delle diverse attività condotte nei territori in cui Diasorin opera.

### 2.2.3. I temi materiali del Gruppo e gli SDGs dell'Agenda 2030

L'Agenda 2030, presentata dalle Nazioni Unite e adottata da tutti gli Stati membri, si propone di porre fine alla povertà e alla fame, andando di pari passo con strategie che migliorino la salute e l'istruzione, stimolando la crescita economica e diminuendo le disuguaglianze, riconoscendo l'equità di genere e, al contempo, combattendo il cambiamento climatico e salvaguardando la biodiversità.

L'Agenda, quindi, fornisce delle linee guida per lo sviluppo sostenibile, individuando 17 obiettivi (anche "Sustainable Development Goals" o "SDGs") suddivisi a loro volta in 169 target specifici misurati con oltre 240 indicatori. Il raggiungimento di tali obiettivi richiede una piena collaborazione a livello globale tra tutte le componenti della società, dal settore pubblico alle imprese, fino all'intera società civile. Come primo passo verso la progressiva integrazione degli SDGs nella propria gestione e rendicontazione, il Gruppo DiaSorin ha voluto analizzare i 17 obiettivi ed individuare quelli in conformità con la propria attività di business.

DiaSorin ha quindi individuato i seguenti SDGs integrati all'interno del proprio modello di business per l'anno 2022:



DiaSorin ha inoltre correlato i temi emersi dalla matrice di materialità con gli SDGs individuati così come illustrato nella tabella che segue.

Temi materiali	Sustainable Development Goals
Formazione e sviluppo del personale	4
Occupazione e dialogo con le parti sociali	8
Benessere del personale	3  8
Diversità e inclusione	8  10
Salute e sicurezza	3
Gestione ambientale	12  13
Gestione del rapporto con le comunità locali	4  17
Etica di business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo	16
Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	3  9  17
Customer satisfaction	n/a
Qualità del prodotto e del processo	12
Diritti Umani	8  10

## 2.3 Il Codice Etico di Gruppo

Il documento che definisce con chiarezza l'insieme dei valori che il Gruppo DiaSorin riconosce, accetta e condivide e le responsabilità che il Gruppo assume verso l'interno e verso l'esterno, è il **Codice Etico di Gruppo** (di seguito anche, per brevità, "**Codice Etico**"), la cui osservanza da parte di tutti i Destinatari cui si rivolge è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo.

All'interno del Codice Etico è formalizzata la missione del Gruppo DiaSorin: "contribuire a migliorare lo stato di salute della popolazione attraverso l'immissione in commercio di test diagnostici in grado di orientare decisioni mediche più efficaci e consapevoli e di contenere al tempo stesso la spesa pubblica per la salute, in linea con le politiche del Ministero della Salute e organi equivalenti". Tale missione si realizza attraverso quattro principali componenti: innovazione ed eccellenza tecnologica; relazione attiva con il cliente; collaborazione attiva con i fornitori; costante rafforzamento della cultura della qualità.

I Destinatari del Codice Etico sono tutti gli esponenti aziendali e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la DiaSorin S.p.A. e le Società appartenenti al Gruppo, ed operano per perseguirne gli obiettivi.

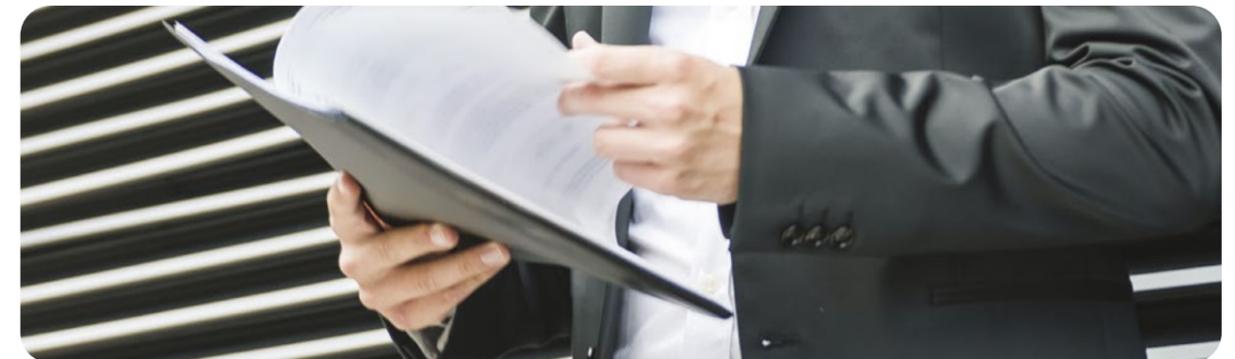
Con specifico riferimento ai dipendenti, viene consegnata copia del Codice Etico ad ogni singolo dipendente al momento della sua assunzione.

Come indicato nel Capitolo IV del Codice Etico, i dipendenti o i collaboratori che vengano a conoscenza di una possibile avvenuta o prevista violazione del Codice possono informare l'Organismo di Vigilanza (deputato a ricevere informazioni da tutte le Società del Gruppo) attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato, riportato all'interno del documento stesso.

In caso di violazione del Codice Etico, i dipendenti possono incorrere nelle sanzioni disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, ove applicabile, o dal singolo contratto di lavoro stipulato tra azienda e dipendente.

Per visionare il Codice Etico del Gruppo DiaSorin, si rimanda al seguente link:

<https://diasoringroup.com/it/governance/documenti-di-governance/codice-etico-e-modello-231> →



Ad esito dell'operazione di acquisizione di Luminex Corporation, perfezionata nel mese di luglio 2021, è stato svolto un progetto di armonizzazione che comporterà, tra le altre cose, un'attività di analisi e armonizzazione dei rispettivi sistemi di compliance, compresi i Codici Etici, nel rispetto dell'autonomia organizzativa della controllata e delle specificità derivanti dalla normativa locale.

Luminex è già oggi dotata di un proprio Code of Compliance volto a promuovere elevati standard etici nella conduzione dei rapporti con clienti, partner strategici, concorrenti, dipendenti e autorità pubbliche, in conformità alla legislazione statale e federale degli Stati Uniti, nonché ai principi internazionali e agli standard ISO applicabili. Luminex ha avviato un progetto di implementazione del processo di recepimento del Codice Etico di Gruppo all'interno dei propri processi aziendali.

## 2.4 Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A.

Il Modello di Organizzazione e Gestione di DiaSorin S.p.A. (di seguito, il “Modello”) è ampiamente descritto nella Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari inclusa nel presente Bilancio, a cui si rimanda per maggiori dettagli. →

Il Modello è predisposto e aggiornato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e sue successive modifiche, le linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria (in particolare Confindustria). Tale documento si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole di Corporate Governance e dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi in essere in azienda e nel Gruppo.

Ad esito del perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria, attuata mediante conferimento di un ramo d'azienda relativo alle attività operative condotte in Italia e Regno Unito in favore della società neo costituita DiaSorin Italia S.p.A., nel corso del 2022 è stato completato un progetto di revisione del Modello, volto ad aggiornare la “Parte Generale” ed implementare una “Parte Speciale” composta da protocolli di decisione per processo, che sono stati realizzati a seguito dell'individuazione delle aree aziendali (cd. “mappa delle aree di attività a rischio”) esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti per il D. Lgs. 231/01.

La Parte Speciale è composta da n. 21 Protocolli di decisione volti a identificare, per ciascun processo sensibile rispetto al rischio di commissione dei reati presupposto, le possibili condotte realizzative e i presidi volte a prevenirne la commissione e le regole di comportamento applicabili.



Anche la società conferitaria DiaSorin Italia S.p.A. è stata munita di un proprio Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001, allineato per struttura e metodologia a quello della capogruppo.

Sebbene il Modello sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, tutte le Controllate estere del Gruppo DiaSorin aderiscono a principi e vincoli analoghi, al fine di fornire un elevato grado 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 innanzitutto grazie al Codice Etico, quale procedura di Gruppo, nonché ad altri protocolli specifici adottati all'interno del Gruppo DiaSorin.

Sin dal 30 giugno 2019, la Società si è dotata di una piattaforma online dedicata alla gestione delle segnalazioni di illeciti o violazioni relative al Modello e di altre violazioni di carattere etico (c.d. whistleblowing), sviluppata in *compliance* con il D. Lgs. 231/2001 e resa operativa dal 30 giugno 2019 sia per i dipendenti della capogruppo DiaSorin S.p.A. sia per le altre società del Gruppo. Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni tramite la piattaforma di whistleblowing.

In ragione del prevedibile recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva (UE) 2019/1937, la Società sottoporrà il vigente sistema di whistleblowing ad una gap-analysis, volta ad individuare eventuali aree di adeguamento alla nuova normativa.

## 2.5 Governance

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con deliberazione del 24 aprile 2019, ha istituito il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità assegnando al medesimo, in aggiunta alle responsabilità in materia di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, la supervisione delle questioni di sostenibilità.

Il Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità ha il compito, tra le altre cose, di monitorare le tematiche di sostenibilità e di esaminare e valutare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli *stakeholders*.

Nello svolgimento della sua funzione il Comitato è deputato alla supervisione delle iniziative della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo DiaSorin in materia di sostenibilità, nonché alla valutazione del sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (ex D. Lgs. 254/2016) e alla formulazione di un parere preventivo al Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare tale documento. A ciò si aggiunge il compito di esprimere, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su temi in materia di sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021 ha inoltre deliberato di attribuire al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità il compito di supportare l'organo amministrativo nell'esame e nell'approvazione del piano industriale della Società e del gruppo ad essa facente capo, anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo periodo. Tale attribuzione è stata confermata in occasione del recente rinnovo del Consiglio di amministrazione in data 29 aprile 2022.

## 2.6 La gestione fiscale

Nell'ambito della gestione delle tematiche fiscali-tributarie, il Gruppo si impegna a osservare principi improntati al rispetto delle normative delle singole giurisdizioni in cui è presente e opera, nonché al mantenimento di un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali.

Al fine di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder, il Gruppo, sebbene non abbia ancora formalizzato una strategia fiscale, persegue un approccio orientato alla massima responsabilità nella gestione delle tematiche fiscali, monitorandone il rischio per il tramite della funzione preposta alla fiscalità e delle altre funzioni aziendali di controllo. A livello di singola consociata la responsabilità della gestione fiscale è in capo al Finance Manager/CFO supportato da consulenti esterni, dal Tax Director locale, laddove presente e dal Tax Director di gruppo.

Si fa presente, inoltre, che il Gruppo si è dotato di un Protocollo di decisione, facente parte del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 (il “Protocollo”), interamente dedicato all'analisi e successiva mitigazione dei rischi fiscali, in particolare i reati tributari previsti agli articoli 2, 3, 4, 5, 8, 10, 10 quater e 11 del D. Lgs. 74/2000, richiamati e disciplinati dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto, come modificato in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. 156/2022.

I meccanismi di segnalazione delle criticità fiscali sono i medesimi adottati dal Gruppo per gli altri comportamenti non etici o illeciti: si rimanda al paragrafo “2.4. Il Modello di Organizzazione e Gestione della DiaSorin S.p.A.” →

DiaSorin ha come obiettivo quello di instaurare e mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con le autorità fiscali nei Paesi in cui è presente, impegnandosi a rispondere alle eventuali richieste pervenute con la maggiore trasparenza possibile nei tempi previsti.

Nel 2022 il Gruppo ha erogato 91.562 migliaia di euro di valore sotto forma di imposte d'esercizio, con una tax rate pari al 25,7%. Il 61,7% del valore complessivo delle imposte erogate è stato pagato in Italia mentre la restante parte negli altri Paesi in cui il Gruppo opera.

Riconoscendo la rilevanza del tema, il Gruppo ha implementato un processo strutturato per procedere alla rendicontazione degli indicatori quantitativi secondo quanto previsto dallo Standard GRI 207-4.

[Si rimanda per la relativa informativa, riferita all'esercizio 2021, alla tabella al fondo della Relazione Non Finanziaria.](#) →

## 2.7 Tassonomia

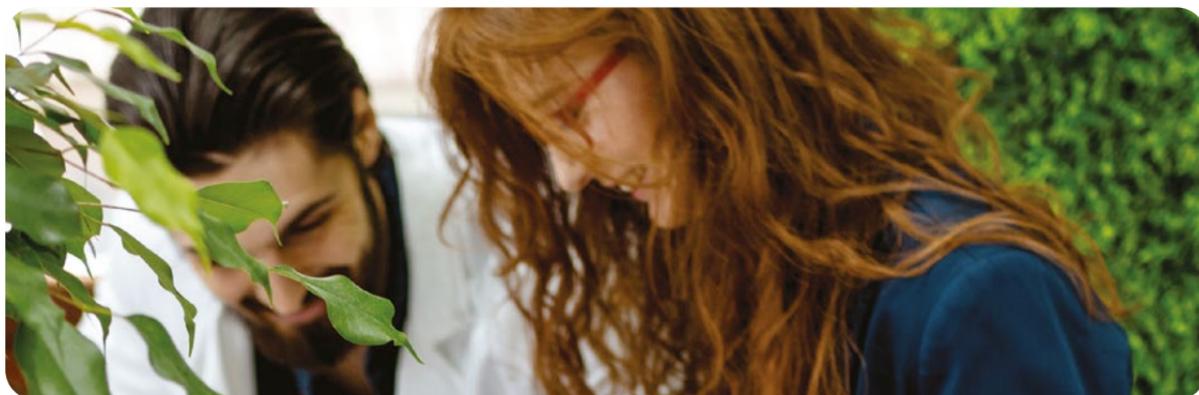
Nel corso degli anni il Gruppo DiaSorin ha mostrato ai propri stakeholder un costante impegno verso uno sviluppo sostenibile, in particolare tramite la redazione del reporting di sostenibilità (redatto su base volontaria a partire dal 2014) e, successivamente, tramite la Dichiarazione Non Finanziaria, in conformità alle richieste del D. Lgs. 254/2016.

A partire dalla disclosure non finanziaria relativa all'anno 2021, inoltre, alcune imprese – tra le quali il Gruppo DiaSorin – sono ricadute nei nuovi obblighi di disclosure definiti dall'Art. 8 del Reg. EU 2020/852, la c.d. "Tassonomia UE", o "Tassonomia Europea".

La Tassonomia Europea individua un sistema di classificazione delle attività economiche con l'intento di determinare in che misura le attività di un'impresa possano essere definite sostenibili da un punto di vista ambientale, con lo scopo di garantire maggiore affidabilità, coerenza e comparabilità tra le attività economiche definite sostenibili, a supporto degli investitori e in linea con gli obiettivi dell'European Green Deal.

Al Regolamento – che definisce sei obiettivi ambientali e climatici – è seguita, nel corso del 2021, la pubblicazione dei primi atti delegati (2021/2139) relativi ai primi due obiettivi di mitigazione e adattamento del cambiamento climatico, contenenti i criteri di vaglio tecnico che consentono di individuare le attività "aligned" ai sensi della Tassonomia Europea e la pubblicazione dell'Atto Delegato sull'Art. 8 (2021/2178) che presenta il contenuto, le metodologie e le modalità di disclosure che i soggetti obbligati devono pubblicare.

Per il corrente anno di applicazione del Regolamento, è richiesta alle imprese non finanziarie, tra le quali ricade DiaSorin, una *disclosure* che riporti indicazione delle variabili di fatturato (Turnover), spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx) collegati ad attività di business "aligned" a quelle ad oggi descritte nell'ambito della Tassonomia, con riferimento a quanto concerne i primi due obiettivi.



Nelle successive pubblicazioni l'analisi del Gruppo verrà ampliata agli altri obiettivi sulla base delle indicazioni rese disponibili dalla Commissione Europea.

Il Gruppo DiaSorin si è pertanto adoperato per effettuare un'analisi delle proprie attività con l'obiettivo di comprendere quali di queste potessero essere considerate "Taxonomy aligned".

La nozione di "alignment" va oltre quella di "eligibility", richiesta per la disclosure del FY 2021. L'allineamento alla Tassonomia comporta che un'attività soddisfi tutti i requisiti elencati specificamente per la stessa nella Tassonomia. Solo quando un'attività soddisfa i criteri di screening tecnico, non arreca danno significativo agli altri obiettivi ambientali (secondo il principio DNSH – Do Not Significant Harm) e rispetta i criteri minimi di salvaguardia legati a quelle attività nella Tassonomia si può definire "aligned".

Il processo di analisi è stato intrapreso nel corso del 2022 con il coinvolgimento, mediante interviste, delle funzioni aziendali maggiormente coinvolte sulle tematiche di sostenibilità delle attività del Gruppo, nonché l'analisi delle attività di business e la classificazione delle attività economiche secondo i codici NACE.

A valle dell'analisi così condotta è stato valutato che nessuna delle attività svolte dal Gruppo DiaSorin è da considerarsi ammissibile e, di conseguenza, allineata alla Tassonomia UE.

Per quanto attiene gli indicatori per cui è prevista disclosure si segnalano, come sopra citato, il Fatturato (Turnover), le spese in conto capitale (CapEx) e le spese operative (OpEx).

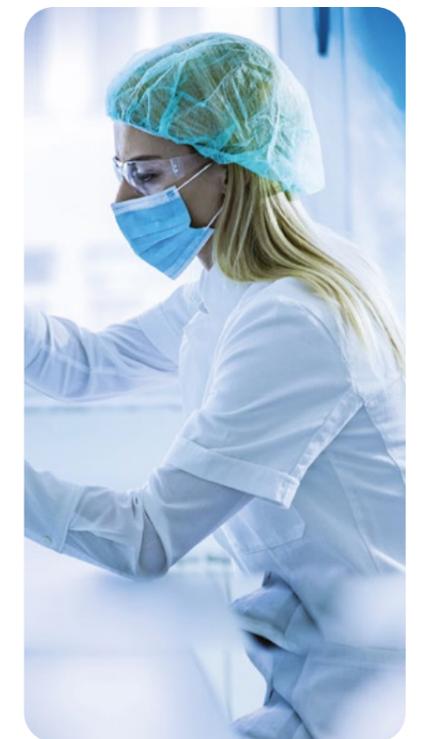
Per quanto riguarda il Fatturato (Turnover), le attività economiche generatrici di ricavi da parte del Gruppo ricadono nell'ambito della diagnostica medica, con la ricerca, la produzione e la vendita di prodotti come il *core business* dell'attività di DiaSorin. Tali attività sono da considerarsi al momento non ammissibili e, dunque, nemmeno allineate alla Tassonomia. Il relativo indicatore è, pertanto, rendicontato con un valore pari a zero. Per maggiori dettagli sulla composizione dei ricavi si rimanda a quanto definito nel relativo capitolo della Nota Integrativa.

La Tassonomia UE ha individuato, nell'Annex I dell'Atto Delegato relativo all'art. 8, tre diversi tipi di spese in conto capitale (CapEx) e di spese operative (OpEx) che potrebbero essere considerate per il calcolo degli indicatori.

Con riferimento al "tipo A", che identifica CapEx/OpEx associati ad attività allineate alla tassonomia, e al "tipo B" che fa riferimento a CapEx/OpEx associati ad attività green in espansione, e cioè, legate a piani per rendere un'attività allineata alla tassonomia entro cinque anni, dalle analisi effettuate non risultano casistiche identificabili all'interno del Gruppo DiaSorin. In relazione, invece, ai CapEx/OpEx di "tipo C", associati, cioè, ad attività interne sostenibili e legate all'acquisto di prodotti da attività economiche allineate alla Tassonomia e misure che rendono possibile la diminuzione dell'impatto ambientale o la riduzione dell'emissione di GHS è stata effettuata un'attività di analisi di dettaglio coinvolgendo i responsabili delle varie aree e filiali del Gruppo al fine di individuare voci potenzialmente allineate.

A tale riguardo, a valle dell'analisi effettuate, è emerso come il Gruppo DiaSorin abbia effettuato investimenti, nel corso del 2022, per la costruzione del primo sito di produzione e ricerca in territorio cinese, per lavori di ristrutturazione di plant e uffici (principalmente in USA e Italia) e per l'installazione di colonnine di ricarica per veicoli elettrici. Risultano pertanto presenti, per i soli investimenti (CapEx), valori ammissibili (o "eligible") ai criteri previsti. Si segnala tuttavia che, a fronte dell'analisi di allineamento ai criteri sopracitati, nessuno degli investimenti effettuati, ad oggi, può definirsi "aligned". Non è emersa invece la presenza di OpEx ammissibili.

[La rendicontazione di quanto descritto viene presentata in dettaglio nell'Appendice al presente documento.](#) →



## 3. Identificazione dei rischi e delle opportunità

In questa sezione sono indicati i principali rischi e le opportunità che derivano dalle attività del Gruppo DiaSorin, dai suoi rapporti commerciali e dai suoi prodotti.

I rischi indicati di seguito, qualora non venissero indirizzati e gestiti correttamente, potrebbero determinare impatti negativi sia sugli stakeholder (ad esempio, l'impatto negativo sui pazienti dovuto a una scarsa affidabilità dei prodotti, ecc.), come espresso nel paragrafo "Gli Stakeholder del Gruppo DiaSorin, sia sul Gruppo DiaSorin (ad esempio, l'impatto reputazionale, le sanzioni economiche dovute alla mancata compliance alle normative, la minaccia alla continuità del business, ecc.).

Se correttamente gestiti, invece, potrebbero costituire un'opportunità sia per gli stakeholder (ad esempio, un incremento del benessere lavorativo, un incremento della sicurezza sul lavoro, ecc.) sia per il Gruppo DiaSorin (ad esempio, risparmi economici derivanti da un'ottimizzazione dei consumi energetici, ecc.).

### 3.1 Temi attinenti alla gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo

In relazione al tema della gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo, il principale rischio individuato è la potenziale **occorrenza di eventi di corruzione attiva**, messi in atto dal personale del Gruppo DiaSorin nell'ambito dei rapporti con soggetti pubblici e privati, e in generale al potenziale verificarsi di episodi e comportamenti che impediscano, limitino o distorcano una leale concorrenza sul mercato.

Nell'ambito delle relazioni del Gruppo DiaSorin, alcuni esempi dei principali rischi si riconoscono con i seguenti soggetti:

- Enti/Organismi pubblici
  - partecipazione a gare e rapporti commerciali con strutture pubbliche del settore sanitario;
  - ottenimento e rendicontazione di erogazioni/contributi/finanziamenti, visite e ispezioni;
  - ottenimento di autorizzazioni in sede di approvigionamento di specifici materiali;
- Professionisti e Organizzazioni pubbliche e private del settore sanitario
  - definizione di convenzioni e accordi di consulenza;
  - eventi aziendali o eventi organizzati da terzi;
  - attività di ricerca e contributi formativi a supporto dell'istruzione medico-scientifica;
  - attività volte a illustrare le caratteristiche di campioni e prodotti;
- Istituti di credito, ad esempio in occasione della partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni/contributi/finanziamenti;
- Enti certificatori privati, in sede di ispezione finalizzata all'ottenimento di certificazioni;
- Società e soggetti privati nell'ambito dei processi di acquisto e vendita.



### 3.2 Qualità del prodotto e del processo

Il principale rischio individuato in relazione al tema "Qualità del prodotto e del processo" riguarda la **mancata conformità alle leggi e alle regolamentazioni** applicabili ai prodotti venduti sui vari mercati, che potrebbe comportare in primo luogo sanzioni o procedimenti legali, ma anche perdita di competitività, per il mancato o rallentato adeguamento a nuove normative.

Il Gruppo opera in conformità a leggi e regolamenti in differenti ambiti, con personale dedicato e qualificato. Come richiamato dal Codice Etico del Gruppo: "La DiaSorin e le società appartenenti al Gruppo, e per esse tutti i collaboratori, riconoscono come principio inderogabile l'assoluto rispetto delle leggi, dei codici, delle normative, delle direttive nazionali e internazionali, e di tutte le prassi ispirate alla correttezza e all'onestà generalmente riconosciute in ogni Paese in cui il Gruppo svolge la propria attività d'impresa, e operano in totale ossequio a tale principio".

Le attività di verifica di conformità a leggi e regolamenti sono condotte in linea alle *best practice* internazionali e sono costantemente oggetto di esame in occasione di ispezioni da parte di partner commerciali, autorità o enti di certificazione, nonché alla luce di eventuali acquisizioni.

In riferimento alla gestione della catena di fornitura, il principale rischio riguarda la **mancata compliance dei prodotti o servizi** acquistati ai **requisiti di qualità** e ai **requisiti normativi locali** del Gruppo, con conseguente impatto negativo sulla qualità e sull'efficacia del prodotto finito.

Si specifica che i principali acquisti "critici" per il core business, prodotti o servizi a impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale, sono gestiti da parte dei siti produttivi del Gruppo e sono effettuati presso multinazionali consolidate, localizzate prevalentemente in territori che non presentano un alto rischio rispetto ai temi sociali attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione.

Un ulteriore tema sensibile è rappresentato dal **rischio di fornitura**, ovvero dall'indisponibilità momentanea di materie prime necessarie alla produzione, causata dall'aumento della variabilità del mercato, dall'insorgere di situazioni emergenziali imprevedibili, dall'avvento di nuove normative e dall'aumento della sensibilità degli stakeholder rispetto a specifiche tematiche. Il verificarsi di un rischio di questo tipo potrebbe causare la mancata risposta alle esigenze dei clienti nei tempi concordati con relative ricadute in termini economici e reputazionali.

### 3.3 Customer satisfaction

In relazione alla tematica "Customer Satisfaction", il principale rischio riguarda una **mancanza di attenzione alle necessità del consumatore**. Il dialogo con i Clienti avviene attraverso diversi canali, come ad esempio le indagini di customer satisfaction o le attività di interazione quotidiana. La carenza di attenzione in questo caso potrebbe tradursi nell'incapacità di individuare trend critici emergenti nel mercato o potenziali aspetti di miglioramento, sia dal punto di vista dell'aggiornamento tecnologico che con riferimento ai nuovi assetti organizzativi dei clienti con cui il Gruppo si interfaccia. Inoltre, una mancanza a livello di analisi o di condivisione dei reclami dei clienti a livello di Gruppo potrebbe compromettere l'avvio tempestivo di azioni correttive o preventive per la loro risoluzione.

### 3.4 Temi attinenti la ricerca, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica

Un fattore chiave del successo di DiaSorin è la continua identificazione e selezione di nuovi prodotti volti ad ampliare il menù offerto al cliente. Per poter mantenere la propria leadership nell'identificazione e lancio di prodotti innovativi di successo, il Gruppo ha agito al fine di strutturare maggiormente il proprio **Processo Corporate di Innovazione**.

Il processo di Innovazione implementato, a regime a partire dal 2019, in fase di adozione e integrazione anche da parte della neo acquisita Luminex Corporation, assicura il coinvolgimento organico di tutte le possibili "source" di nuove idee per kit e strumenti, così da garantire il **mantenimento dell'eccellenza di innovazione anche in nuove aree cliniche (Innovation domains) e nei casi di esigenze contingenti o opportunità di contesto**.

L'attuale processo Corporate di Innovazione permette di anticipare alcune analisi chiave rispetto alla fase di sviluppo vero e proprio del prodotto, **permettendo così di valutare "ex-ante" rischi e opportunità riguardanti sia l'investimento con criteri soglia sia i tempi di sviluppo stesso**.

### 3.5 Temi attinenti al personale

#### 3.5.1. Salute e Sicurezza dei Lavoratori

I principali rischi individuati dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica "Salute e Sicurezza dei Lavoratori" sono:

- **Malattie contratte dal personale** a causa di un'eccessiva esposizione a sostanze a rischio biologico e/o chimico;
- **Occorrenza di incidenti** che coinvolgano il personale, a causa di una non appropriata formazione in merito ai rischi correlati alle attività da svolgere, alle procedure da seguire e ai Dispositivi di Protezione Individuale da utilizzare.

Da sempre il Gruppo DiaSorin si impegna per aumentare la cultura della sicurezza dei lavoratori, al fine di evitare rischi per la loro salute e protezione.

#### 3.5.2. Attenzione ai lavoratori

In merito ai rischi nell'ambito dell'accurata gestione dei lavoratori, il Gruppo ha individuato alcune specifiche aree:

- **Selezione di personale con competenze distintive:** la mancata individuazione sul mercato di risorse con competenze-chiave, e in linea con i valori e la cultura aziendale, comporterebbe la ridotta capacità di generare valore nel lungo periodo e l'aumento del turnover del personale;
- **Turnover di personale altamente qualificato e specializzato:** la mancata attenzione ai tassi di turnover non assicurerebbe la retention del know-how e delle competenze chiave;
- **Formazione e sviluppo del personale:** dato il profilo a elevato contenuto tecnico-scientifico dei dipendenti DiaSorin, la carenza di interventi volti al mantenimento e all'aggiornamento delle conoscenze avrebbe impatti particolarmente rilevanti. Questo aspetto è ancor più evidente considerando la natura del business del Gruppo, incentrato sulla conoscenza e caratterizzato da continua evoluzione. Alla luce di ciò, il Gruppo ha sviluppato un percorso strutturato per la formazione e lo sviluppo del dipendente a partire dal suo primo giorno in Azienda.



#### 3.5.3. Benessere del personale e dialogo con le parti sociali

Con riferimento al tema materiale "Benessere del personale" si sottolinea come la **mancata attenzione ai bisogni e alle necessità** dei dipendenti avrebbe conseguenze negative sulla motivazione e sulla soddisfazione del personale, con ricadute inevitabili sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo.

Mantenere un **dialogo** costante e costruttivo è un'opportunità per interagire con i dipendenti e con le parti sociali, e per instaurare con loro una relazione costruttiva, basata sul rispetto reciproco e sulla fiducia. A tale scopo l'Azienda da tempo si impegna attivamente, con programmi volti al coinvolgimento delle persone e al rafforzamento del loro senso di appartenenza al Gruppo.

#### 3.5.4. Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi al tema "diversità e inclusione", ma identifica una corretta e attenta gestione di tale aspetto in tutte le Legal Entities del Gruppo, attraverso l'integrazione e la valorizzazione delle diversità, un'opportunità per **creare un ambiente di lavoro che favorisca la creatività e il confronto**. Il progetto di integrazione culturale in atto tra DiaSorin e Luminex, in aggiunta alle evoluzioni degli ultimi anni, ha permesso alle persone del Gruppo di diversificare ed arricchire le proprie competenze, agendo secondo specifici Valori-guida. Nella nuova realtà aziendale, diversità ed inclusione, un driver fondamentale di eccellenza e innovazione, si realizzano nella collaborazione tra gruppi di lavoro eterogenei (per cultura, genere, religione, ecc, ma anche per generazione e seniority), e in un nuovo e più ricco mix di competenze. Dal confronto e dalla collaborazione nascono soluzioni innovative e opportunità, che contribuiscono alla realizzazione della missione aziendale: migliorare la salute e la vita delle persone nel mondo attraverso test diagnostici di altissima qualità, veloci ed affidabili.



DIVERSITÀ  
E INCLUSIONE



## 3.6 Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani

### 3.6.1 Gestione del rapporto con le comunità locali

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici nell'ambito della gestione del rapporto con le comunità locali, ma identifica nella tematica un'opportunità: infatti, lo sviluppo delle comunità in cui il Gruppo è presente, così come la formazione delle persone e lo sviluppo delle capacità individuali nelle diverse aree geografiche in cui opera, può contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all'innovazione. Per questo, il supporto alle comunità locali è per DiaSorin un investimento di sostenibilità per il proprio business in ottica di lungo periodo.

### 3.6.2 Rispetto dei diritti umani

In riferimento al tema "Rispetto dei diritti umani", i rischi associati sono considerati poco rilevanti per il Gruppo DiaSorin riguardo ai rapporti intrattenuti con soggetti sia interni sia esterni.

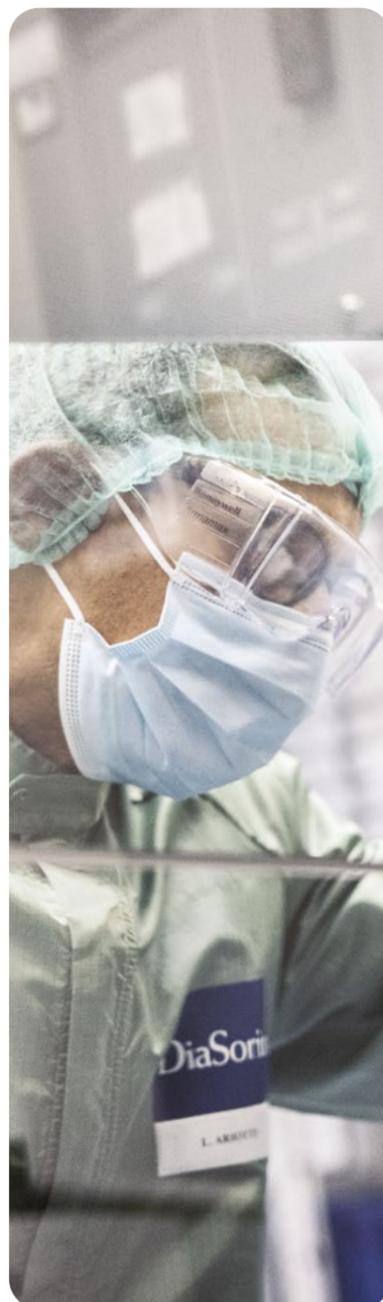
Infatti, dal punto di vista interno il business del Gruppo richiede l'utilizzo di manodopera altamente qualificata e specializzata per tutte le tipologie di attività. Ne consegue un basso rischio di sfruttamento e violazione dei diritti umani insieme alla necessità di porre in essere tutte le azioni necessarie a trattenerne i dipendenti in Azienda, data la loro formazione, esperienza e know-how.

Anche con riferimento alla catena di fornitura, i principali acquisti del Gruppo DiaSorin sono effettuati presso multinazionali consolidate, localizzate prevalentemente in territori che non presentano un alto rischio rispetto a tale tema.

L'argomento è comunque oggetto di attenzione da parte del Gruppo ed è declinato dal Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori, e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura nel rispetto dei principi e dei valori richiamati dal Codice Etico. Il Gruppo si impegna, infatti, a rispettare i diritti umani fondamentali come definito dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro in tutti i Paesi in cui opera.

In particolare, il Codice Etico del Gruppo riporta una serie di principi specifici sulla tematica; tra questi, il principio per cui DiaSorin "opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization), delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei principi etici, accordi e linee guide, sanciti da associazioni di categoria in tema di tutela dei diritti del lavoro, delle libertà sindacali, del ripudio di ogni sorta di discriminazione, del lavoro forzato e del lavoro minorile, [...]". Inoltre, tra i principi del Codice Etico rientra anche il principio di "Eguaglianza e imparzialità" che si concretizza all'interno del documento in specifici standard di comportamento richiesti ai Destinatari del Codice stesso.

Infine, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa inglese (sezione 54 del UK Modern Slavery Act 2015), la DiaSorin S.p.A., attraverso la propria consociata inglese (UK Branch), e la DiaSorin Limited, su base volontaria hanno emesso nel corso del 2020 il "2019 Modern Slavery Statement", che descrive le modalità con cui le Società combattono internamente e nell'ambito della propria Supply Chain tutte le forme di schiavitù moderna, e formalizza l'impegno all'applicazione del principio di "tolleranza zero" su tali temi.



## 3.7 Temi attinenti la gestione ambientale

### 3.7.1 Gestione dei rifiuti

Il Gruppo DiaSorin ha identificato nella **mancata compliance** alla normativa per la **gestione dei rifiuti** generati e del relativo **smaltimento**, il principale rischio correlato alla tematica "Gestione dei rifiuti".

Il Gruppo gestisce i rifiuti in conformità con la normativa specifica in materia.

### 3.7.2. Efficienza energetica, emissioni e gestione delle risorse idriche

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi all'efficienza energetica e alla gestione delle risorse idriche, dal momento che il core business di riferimento non è caratterizzato da un'alta intensità energetica, né da un rilevante consumo di acqua.

Il Gruppo, tuttavia, si impegna nella tutela ambientale e nella riduzione del proprio impatto nel rispetto delle normative vigenti e prestando particolare **attenzione alla riduzione dei consumi energetici, delle emissioni e dei prelievi idrici**: un'opportunità di ottimizzazione e di risparmio economico per il Gruppo.

## 4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo

### 4.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Relativamente ai rischi correlati alla tematica "Gestione etica del business, lotta alla corruzione e ai comportamenti anti competitivi", le norme e gli standard di comportamento, a cui gli Amministratori e i dipendenti di tutte le Società del Gruppo, nonché i soggetti o Società che agiscono in nome e per conto di una o più Società del Gruppo devono attenersi, sono formalizzati all'interno del **Codice Etico di Gruppo** e del Modello 231 adottato dalla capogruppo.

All'interno del Codice Etico, oltre alle norme e ai comportamenti richiesti ai Destinatari per evitare episodi di corruzione attiva, diretti o indiretti, si specificano anche i comportamenti vietati per impedire episodi di corruzione passiva. Il divieto di accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere l'indipendenza di giudizio, consentire di aggiudicarsi o mantenere attività commerciali, influenzare azioni o decisioni da parte di qualsivoglia funzionario governativo, trarre indebiti vantaggi e agevolazioni, ne sono di esempio.

Il Gruppo DiaSorin, inoltre, non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente. I divieti si estendono non solo agli incentivi diretti, ma anche a quelli indiretti effettuati sotto qualsiasi forma attraverso agenti, consulenti o altri terzi.



In generale, è vietato ai Destinatari offrire o ricevere omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti che siano in contrasto con il Codice Etico o che possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio per DiaSorin, anche solo di immagine. Ugualmente i Destinatari non devono sfruttare la propria posizione professionale per ricevere, pretendere, accettare, procurarsi o farsi promettere benefici o vantaggi di qualsiasi genere.

In particolare, DiaSorin crede fermamente nella concorrenza e nel libero mercato, e riconosce l'importanza fondamentale di un contesto competitivo, in cui i rapporti con le imprese concorrenti siano improntati a principi di corretta e leale concorrenza nel pieno rispetto delle legge applicabili.

Come descritto nel Codice Etico, inoltre, *"nell'ambito della leale concorrenza, il Gruppo non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi e si astiene dal diffondere deliberatamente notizie e apprezzamenti non corrispondenti al vero sui prodotti e sull'attività dei concorrenti"*.

In particolare, il modello di gestione adottato regola i comportamenti legati a fattispecie di reato in materia di abusi di mercato.

Il presidio e il controllo della corretta applicazione di quanto descritto è affidato ai rispettivi Organismi di Vigilanza (OdV) di DiaSorin S.p.A. e di DiaSorin Italia S.p.A., che ricevono eventuali segnalazioni di comportamenti che violano quanto disposto e verifica e valuta l'idoneità e l'effettività del sistema disciplinare e sanzionatorio.



<sup>5</sup>MedTech Europe è l'associazione europea che rappresenta il settore della tecnologia medica dalla diagnosi alla cura.

Il Gruppo DiaSorin, in quanto membro dell'associazione di settore EDMA (European Diagnostic Manufacturers Association), associata di MedTech Europe<sup>5</sup>, aderisce da diversi anni al "MedTech Europe Code of Ethical Business Practice", di seguito **"Codice MedTech"**. Tale Codice regola le relazioni tra le aziende aderenti, i professionisti e le organizzazioni sanitarie, garantendo che tali rapporti avvengano nel rispetto degli standard etici più elevati e con un adeguato livello di trasparenza. DiaSorin ha, quindi, integrato le disposizioni del Codice MedTech all'interno del proprio Codice Etico di Gruppo, svolgendo nel tempo attività formative specifiche anche alla luce dell'adozione della procedura di Gruppo dedicata (GOP 23.5011 "MedTech provisions").

## 4.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin, al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica "Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo".

### **Attività di verifica effettuate da parte della Funzione Internal Audit**

L'accettazione formale del Codice Etico da parte dei dipendenti di tutte le Società del Gruppo è oggetto di specifico monitoraggio periodico da parte della Funzione Internal Audit di Gruppo, che include tali controlli nel proprio Piano di Audit ed effettua ogni anno verifiche a campione sulle Società del Gruppo finalizzate a ottenere formale evidenza dell'adesione dei dipendenti neo-assunti al Codice.

A partire dal 2022, tali attività di controllo sono state facilitate e rese ancor più tracciabili grazie all'informatizzazione della procedura di accettazione del Codice Etico cui sono chiamati tutti i dipendenti. Il Codice, infatti, è stato reso disponibile su sistema Smart Solve, cui il personale accede e tramite il quale viene formalizzata e tracciata l'accettazione.

Analogamente anche l'erogazione di omaggi, regali e benefici è soggetta a monitoraggio nell'ambito del Piano di Audit attraverso controlli a campione sulle Società del Gruppo, relativamente alle spese effettuate e alle note spese dei primi livelli di responsabilità.

Gli Audit Report predisposti durante l'anno sono comunicati al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e i relativi risultati presentati al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione del Gruppo, in conformità alle vigenti Linee di indirizzo del Sistema di controllo interno e gestione dei rischi, da ultimo aggiornate il 3 agosto 2022.

### **Attività di formazione**

Un ulteriore strumento, utilizzato dal Gruppo per incentivare una condotta etica del business e ridurre il rischio di corruzione e comportamenti anticompetitivi, è rappresentato dalle attività di formazione per i dipendenti, con particolare riferimento a specifici moduli aventi come oggetto il contenuto del Codice Etico di Gruppo, erogati in fase di induction ai nuovi dipendenti assunti, nonché con iniziative formative periodiche dedicate ai temi relativi al D. Lgs. 231/2001 e al Modello.

## 4.3 I risultati

La seguente tabella sintetizza il numero di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione e comunicazione anticorruzione per ciascuno degli esercizi oggetto di rendicontazione e comprende il numero di dipendenti che hanno ricevuto analoga formazione o comunicazione in Luminex:

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anticorruzione	2020	2021	2022
Executives	45	67	44
Colletti bianchi	649	912	717
Colletti blu	123	195	253
<b>Totale numero di dipendenti</b>	<b>817</b>	<b>1.174</b>	<b>1.014</b>

Disclosure 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures del GRI Standard 205: Anti-corruption



In particolare, nel mese di giugno 2022 e prima del perfezionamento del conferimento, si è conclusa un'attività di formazione erogata ai dipendenti di DiaSorin S.p.A. in merito ai principi generali del D. Lgs. 231/2001 e del Modello.

Si segnala inoltre che nel corso del "Mid Year Checkpoint" tenutosi il 12 e 13 settembre 2022, è stata svolta un'attività di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti attivi nei settori Sales e Marketing di DiaSorin Italia S.p.A., nonché agenti e distributori con un focus specifico sulle tematiche di anticorruzione e Modello.

Per il 2023 è, inoltre, prevista un'attività di formazione che coinvolgerà i dipendenti di DiaSorin S.p.A. e DiaSorin Italia S.p.A. relativa alle Parti Speciali dei rispettivi modelli aggiornati.

Nel corso del 2022 non sono emerse segnalazioni in merito a situazioni attinenti alla corruzione.

## 5. Qualità del prodotto e del processo

### 5.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Al fine di provvedere a una gestione strutturata di tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto, inclusi quelli inerenti la gestione della catena di fornitura, i siti produttivi DiaSorin adottano un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alla Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC, agli standard UNI EN ISO 9001:2015 (Quality Management System Requirements), UNI EN ISO 13485:2016 (Medical Devices. Quality Management Systems. Requirements for Regulatory Purposes) - in compliance con l'US Code of Federal Regulation ("21CFR Part 820" Food and Drug Administration) - nonché in conformità alle ulteriori normative locali applicabili alle diverse realtà in cui opera il Gruppo DiaSorin e dove i suoi prodotti risultano registrati e distribuiti. A titolo di esempio, si faccia riferimento alla regolamentazione NMPA cui è chiamato ad aderire il sito cinese in fase di avvio.

Il Gruppo DiaSorin ha ricevuto, nel corso del 2022, la certificazione IVD-R per il Sistema Qualità tramite ispezione degli enti regolatori e sta procedendo con il completamento della certificazione dei prodotti per la parte Regulatory. Nello specifico, il rispetto del Regolamento Europeo 2017/746 sui Dispositivi Medico Diagnostici in Vitro (IVD-R), garantisce la messa a disposizione e la messa in servizio di dispositivi medico-diagnostici in vitro sul mercato europeo.

Il Regolamento IVD-R è entrato in vigore, per alcune classi di prodotto, a partire da maggio 2022 in sostituzione della precedente Direttiva 98/79/CE dell'UE. La Commissione Europea ha approvato l'estensione del periodo di transizione rispetto a quanto definito nel Regolamento, individuando come termine ultimo il 26 Maggio 2027. Sulla base di ciò, il Gruppo sta lavorando per il recepimento di quanto definito nel rispetto delle tempistiche indicate.

L'uscita del Regno Unito dall'Unione Europea ha comportato per DiaSorin la necessità di adeguare, secondo le tempistiche stabilite, alcune procedure e processi alla Normativa differenziata adottata in UK, dove il Gruppo opera attivamente. Ad oggi la situazione viene costantemente monitorata per adeguarsi al meglio alle evoluzioni in corso.

Ove possibile, le società appartenenti al Gruppo si impegnano, inoltre, a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per i progetti che abbiano un impatto rilevante sulla clientela. Lo stile di comportamento delle società appartenenti al Gruppo nei confronti della clientela è improntato alla sicurezza, all'assistenza, alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di reciproca fiducia, di alta collaborazione ed elevata professionalità tecnica. L'obiettivo primario del Gruppo è quello di mirare alla piena soddisfazione dei clienti, costruendo un rapporto di onestà, correttezza, efficienza e professionalità nel pieno rispetto degli obblighi di entrambe le parti e in conformità alle leggi e alle norme contenute nel Codice Etico.



### 5.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin per gestire e ridurre i rischi in tema di "Qualità del prodotto e del processo".

#### **Struttura organizzativa relativa alla Gestione della Qualità**

La Funzione "Corporate QA&RA&CA" (Quality Assurance, Regulatory Assurance e Clinical Affairs) riporta direttamente al Chief Executive Officer di DiaSorin S.p.A., assicurando così l'indipendenza e l'autorità necessaria alla Funzione per garantire la massima attenzione al recepimento delle richieste regolatorie e dei principi di Qualità globali e la loro puntuale implementazione. È un'organizzazione Corporate ed ha un ruolo trasversale di riferimento per tutti i siti produttivi e le filiali commerciali a garanzia di reale applicazione del Sistema Qualità, di efficienza ed efficacia attraverso l'intero Gruppo DiaSorin.

La Funzione Corporate QA&RA&CA è responsabile di:

- Monitorare l'emissione di nuove regolamentazioni applicabili al settore IVD MD e comunicarle ai siti produttivi e alle filiali commerciali;
- Supportare i siti e le filiali nell'implementazione di nuove normative con impatto di Gruppo, gestendo o supervisionando specifici progetti inter-sites;
- Armonizzare le regole del sistema di qualità tra i siti e le filiali attraverso emissione delle Group Operating Procedures (GOP) e garantirne la corretta trasposizione a livello locale di siti e filiali;
- Monitorare la conformità ai requisiti del Quality System (QS) all'interno del Gruppo DiaSorin attraverso Audit Interni, sia annunciati, sia a sorpresa;
- Monitorare a livello di Gruppo la gestione dei reclami dei clienti DiaSorin;
- Supportare tutti i siti su attività di preparazione di audit di Terze Parti;
- Monitorare che i risultati degli audit di Terze Parti o Corporate ricevuti da un sito siano condivisi con tutti gli altri, in modo da consentire l'esecuzione di un cross-assessment per indentificare eventuali simili non conformità e risolverle tempestivamente in modo armonizzato;
- Supportare i siti su valutazioni di Vigilanza Medica e impostazione delle attività di richiamo prodotto;
- Supportare i siti con riferimento al monitoraggio delle performance dei fornitori critici di DiaSorin.



A fronte dell'acquisizione di Luminex Corporation, a metà 2021 è stata avviata una prima fase di screening, a cui è seguita la definizione di un Piano di armonizzazione e integrazione per estendere l'applicazione del Sistema Qualità e delle relative politiche e procedure anche ai siti neo-acquisiti.

Nella seconda metà del 2021 e, a seguire nel corso del 2022, è stato dato avvio all'integrazione dei processi di qualità all'interno di tutti i siti Luminex secondo gli standard di Gruppo. In particolare, nel corso del 2022 si è proceduto ad estendere ai siti Luminex, tra gli altri, i processi Quality e Regulatory.

Di seguito i progetti gestiti negli ultimi anni sotto la supervisione della Funzione "Corporate QA&RA&CA":

#### A) Recepimento di recenti nuove normative

- nel 2022 è stato ultimato il progetto inter-sites avviato nel 2017 di adeguamento al nuovo Regolamento Europeo 2017/746 che sostituisce l'attuale Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC (la completa implementazione del progetto inizialmente prevista per il 2024 potrà essere eventualmente adeguata alla luce dell'estensione del periodo di transizione in fase di pubblicazione da parte dell'UE). L'adeguamento al nuovo Regolamento è avvenuto per tutti i siti che hanno ricevuto e superato appieno l'audit di verifica dell'adeguatezza del loro QMS (Quality Management System) ottenendo i relativi certificati CE IVD-R. La certificazione dei prodotti è invece ancora in corso e, in accordo alle classi di rischio dei prodotti, si sta procedendo con le attività per garantire la certificazione secondo le tempistiche definite e comunque entro maggio 2027.
- nel corso degli ultimi anni tutti i siti produttivi DiaSorin hanno superato positivamente gli Audit di QMS da parte del Notified Body e dalle Autorità Competenti dei Paesi Export, dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin; ciò ha permesso di mantenere le Certificazioni e le approvazioni necessarie per distribuire nei Paesi Export, preservando inalterato il business di Gruppo;
- con riferimento al nuovo sito cinese in fase avanzata di implementazione, si segnala che si sta procedendo alla stesura del palinsesto procedurale del Sistema Qualità al fine di consentire la distribuzione, in Cina, dei prodotti ivi realizzati non appena ottenuta la certificazione a valle dell'ispezione del sito prevista nel corso del 2023 da parte dell'NMPA.

#### B) Mantenimento di sistemi di qualità certificati da parte dei Siti manifatturieri del Gruppo DiaSorin

Dal punto di vista del mantenimento del sistema di qualità dei siti DiaSorin, si riporta di seguito una sintetica tabella del numero di ispezioni ricevute nei siti produttivi del Gruppo nel corso dell'ultimo triennio, dai Notified Body e dalle varie Autorità Competenti dei Paesi Export dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin:

Siti produttivi del Gruppo	2020	2021	2022	Totale sito
Italia, Saluggia	1	1	1	3
Regno Unito, Dartford	1	1	2	4
Germania, Dietzenbach	1	1	1	3
USA, Cypress	1	3	2	6
USA, Stillwater	1	2	2	5
Siti Luminex (Austin, Chicago, Madison, Toronto)	-	3	6	9
<b>Totale anno</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>30</b>

Tutte le ispezioni ricevute nel corso del triennio oggetto di rendicontazione sono state superate senza rilevare criticità che possano aver avuto impatto sul business del Gruppo.

#### C) Progetti di miglioramento e armonizzazione tra i siti DiaSorin:

- a maggio 2021 è stata ultimata l'implementazione del progetto inter-sites, avviato nel 2018, sponsorizzato e gestito dalla Funzione "Corporate QA&R&CA" e relativo all'implementazione in tutti i siti e a livello Corporate di uno stesso software per la gestione armonizzata degli aspetti di QMS su piattaforma elettronica (Smart Solve), secondo le stesse regole e modalità. Rispetto al progetto iniziale, inoltre, sono stati previsti due ulteriori moduli integrativi con un focus sulle attività di pianificazione e registrazione Training e sulla gestione dei Documenti del sistema qualità; l'implementazione del sistema è stata ultimata presso il nuovo sito cinese nel corso del 2022. A gennaio 2022 è stata inoltre avviata l'implementazione della piattaforma per i siti Luminex che sarà completata nel corso del 2024, in linea con la timeline di progetto;
- Nel 2020 è stata ultimata l'implementazione di tutti i moduli previsti dalla piattaforma BRAVO, sviluppata a partire dal 2018 dall'allora funzione "Corporate Global Procurement" insieme alla funzione "Corporate QA&RA&CA". Tale piattaforma, condivisa con tutti i siti DiaSorin di immunodiagnostica nell'ambito della Gestione fornitori, garantisce la conformità ai requisiti di QMS applicabili alla selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori. L'adozione del modulo per la gestione della Qualifica dei Fornitori è stata avviata e implementata nel 2020 presso alcuni dei siti produttivi previsti e ultimata a inizio 2022 con il coinvolgimento di tutti i rimanenti siti legati all'immunodiagnostica, incluso il sito cinese.

#### La gestione della catena di fornitura

La gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento essenziale per assicurare la compliance dei prodotti e dei servizi acquistati, dei requisiti di qualità del Gruppo e dei requisiti normativi locali.

Per comprendere le modalità di gestione in essere presso i siti Luminex acquisiti nel corso del 2021 è stata effettuata un'attività di screening cui sta facendo seguito la valutazione dell'opportunità, ed eventualmente delle migliori modalità di armonizzazione dei processi a livello di Gruppo, da effettuarsi in collaborazione con i responsabili Quality.

Di seguito le principali evoluzioni previste nell'ambito della gestione dei fornitori del Gruppo e i principali strumenti attualmente adottati.

#### Il progetto di riorganizzazione della catena di fornitura

Nei passati esercizi l'organizzazione della gestione della catena di fornitura del Gruppo DiaSorin prevedeva che gli acquisti "critici", ovvero quelli di prodotti e servizi a impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale, fossero prevalentemente gestiti a livello locale da parte dei siti produttivi del Gruppo, a eccezione di alcune categorie di acquisti che, in quanto rilevanti per più siti produttivi a causa dell'elevata rischiosità associata all'impatto sul prodotto finito o in ragione dell'alto valore unitario, venivano gestiti, prima dell'introduzione della holding DiaSorin SpA, avvenuta nel 2022, a livello Corporate da parte dell'allora Direzione Global Procurement (ad oggi facente capo a DiaSorin Italia SpA), e rappresentavano la quota maggiore degli acquisti del Gruppo.

Per aumentare il presidio e l'efficienza, a partire dal 2017 il Gruppo DiaSorin ha avviato un percorso di riorganizzazione dell'intero processo di gestione della catena di fornitura con l'obiettivo di centralizzare e armonizzare progressivamente i processi di acquisto delle Società produttive e, quindi, di acquisire un maggiore controllo centrale sulla gestione dei fornitori del Gruppo.



Il progetto, che ad oggi non comprende le Società Luminex e la cui implementazione è proseguita nel corso del 2022, si è sviluppato su tre assi:



#### • **Organizzazione**

Attraverso la ridefinizione delle responsabilità centrali e locali e l'attribuzione di un ruolo centrale alla Direzione Global Procurement nella gestione degli acquisti a livello di Gruppo; a tal fine, il team Acquisti è stato riorganizzato e rinforzato con nuovi ingressi per rendere possibile un'attività di governance a livello centrale, che opera a stretto contatto con i responsabili a livello locale attraverso business review e meeting periodici. A questa prima fase, terminata nel corso del 2020, è seguita nel 2021 una seconda fase di individuazione di figure a rinforzo dei livelli locali, per garantire il presidio centralizzato di alcuni acquisti specifici a forte caratterizzazione territoriale. Tale fase, è stata ultimata nel corso del 2022;



#### • **Standardizzazione dei processi**

Attraverso l'armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali precedentemente gestiti in autonomia dalle filiali produttive immuno tramite diversi strumenti e sistemi informativi; sono state approvate e distribuite, nel corso del 2020, delle guidelines per una regolamentazione a livello locale nell'ambito delle funzioni Acquisti e per istruire su regole, comportamenti e *best practice* coloro che svolgono attività di acquisto, pur non appartenendo alla funzione Acquisti; il percorso ha anche visto l'emaneazione di Group Operating Procedures al fine di rendere più esecutive una parte delle Guidelines;



#### • **Efficienza gestionale**

Quest'ultimo tema ha previsto l'individuazione degli acquisti per cui risultava prioritario affidare la responsabilità a livello centrale (ad esempio a fornitori comuni a più siti produttivi) e di quelli per cui sarà necessario prevedere un livello gestionale intermedio, date le specificità prettamente territoriali di alcune forniture. Sulla base delle analisi effettuate è stata implementata una riorganizzazione centralizzata e individuati i relativi referenti.

Il progetto ha visto, inoltre, l'introduzione di una piattaforma informatica in cloud (BRAVO), a livello di Gruppo, per la completa gestione della relazione con il fornitore, dalla qualifica alla stipula dei contratti, inclusa la negoziazione. Il progetto pluriennale, che prevedeva inizialmente 4 moduli a cui ne è stato integrato un quinto in corso di progetto, è stato ultimato nel 2021. Dopo una prima fase che ha visto nel 2020 l'implementazione della piattaforma presso le società DiaSorin S.p.A. (dal 2022 DiaSorin Italia S.p.A.) e DiaSorin Inc., l'adozione dei diversi moduli è stata estesa e ultimata nel corso del 2021 presso tutti i siti del Gruppo operanti nell'ambito dell'immunodiagnostica, incluso il sito cinese.

Infine, sarà effettuata un'attività di screening per valutare l'opportunità e le eventuali modalità di estensione della piattaforma, e del relativo sistema di procedure, anche ai siti in ambito molecolare e alla neo-acquisita Luminex Corporation.

#### **Sistema di Procedure di Gruppo e locali**

DiaSorin immuno ha formalizzato i principi da applicare a livello di Gruppo nell'ambito della gestione della catena di fornitura nella Procedura Operativa di Gruppo "Corporate Supplier Management" e nella procedura Operativa di Gruppo DiaSorin "Procurement Portal: Supplier Qualification" applicabili a tutti gli acquisti del Gruppo DiaSorin.

La Procedura fornisce le linee guida da seguire a livello locale nelle varie fasi del processo di gestione dei fornitori, nonché la suddivisione di responsabilità fra le Società e le rilevanti Funzioni e Direzioni a livello di Gruppo.

Si specifica che, ad oggi, i siti Luminex restano esclusi dall'applicabilità delle Procedure sopra citate. A tale riguardo si sta valutando, a partire dalle procedure già in essere presso le Società Luminex, la possibilità di armonizzare e allineare quanto più possibile il corpo procedurale delle Società acquisite nel 2021 a quanto definito per le altre Società del Gruppo DiaSorin.

Di seguito i principali requisiti formalizzati all'interno delle Procedure di Gruppo sopra citate:

- utilizzo di un approccio multifunzione nella qualifica e selezione dei fornitori e formalizzazione dei criteri e delle metodologie utilizzate in questa fase;
- classificazione dei fornitori in base alla classe di rischio associata alla qualità e sicurezza del prodotto;
- predisposizione di una documentazione che tracci i requisiti tecnici dei prodotti da acquistare e includere nella documentazione contrattuale unitamente a clausole che impegnino il fornitore a informare DiaSorin di qualsiasi variazione ai requisiti tecnici del prodotto;
- gestione delle sostituzioni di fornitori, che devono essere approvate a livello locale e notificate agli Enti centrali;
- implementazione di un'attività di monitoraggio dei fornitori a livello locale (ad esempio, test in accettazione, verifica delle certificazioni allegate ai prodotti, audit presso i fornitori, ecc.).

Per favorire una maggiore armonizzazione con i processi a livello di Gruppo, ogni sito produttivo DiaSorin è, infine, stato incaricato di predisporre procedure applicabili a livello locale relative alla gestione dei fornitori e degli acquisti di prodotti e servizi, con lo scopo di assicurare la qualità, la sicurezza e l'efficacia del prodotto finito in base alle Procedure di Gruppo.

Nel corso del 2020 sono state, inoltre, introdotte specifiche procedure relative all'utilizzo della piattaforma BRAVO, implementate ed estese, nel corso del 2021, a tutti i siti di immunodiagnostica, in allineamento con l'implementazione della piattaforma.



### 5.3 I risultati

Nel corso del 2022 il Gruppo DiaSorin ha proseguito con le attività di monitoraggio dei propri fornitori sia con audit on-site, sia tramite audit da remoto e documentali, in analogia con gli esercizi precedenti.

Come nel 2021, l'attività di audit del 2022 è stata condotta sulla base di un'attenta valutazione dei rischi.

Come negli anni passati, anche nel 2022 si è registrata una riduzione del numero di audit eseguiti negli anni pre-pandemia relativo a fornitori, a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza che hanno impedito l'esecuzione di alcuni audit in sito, specialmente nei momenti dell'anno con recrudescenza della situazione pandemica, e considerando che non sempre gli audit eseguiti da remoto possono supplire a quelli eseguiti in sito, specialmente nelle situazioni dove è fondamentale poter verificare direttamente i processi produttivi dei fornitori. Per questi motivi nel 2022 il numero di audit eseguiti ai fornitori è stato leggermente più basso rispetto al 2021.

Nello specifico nel corso del 2022 sono stati effettuati 10 audit su fornitori critici per il Gruppo DiaSorin (15 nel 2021), di cui 6 Corporate (9 nel 2021) e 4 Local (6 nel 2021), da cui non sono emerse non conformità significative in linea con quanto registrato nel biennio 2020-2021.

Nel corso del 2022 i siti Luminex hanno eseguito un totale di 10 audit a loro fornitori (17 nel 2021), classificabili come Local in base alle procedure DiaSorin.



A seguito dell'emergenza pandemica che ha caratterizzato il biennio 2020-2021 e interessato, seppur con meno forza, il 2022 sono rimasti elevati i livelli di variabilità, a cui ha contribuito, nel contesto delle forniture a livello globale, l'andamento irregolare dell'inflazione e del costo delle materie prime. Derivanti dalle fluttuanti fasi di ripresa e contrazione economica sperimentate nel corso del triennio, nonché dai principali trend di contesto (ad esempio, relativi al generale aumento del costo del lavoro a livello globale) tale variabilità ha avuto dirette conseguenze sui costi di acquisto. Tuttavia il Gruppo è ormai strutturato per far fronte a tale instabilità che viene prontamente gestita in maniera da minimizzarne gli impatti sulla struttura produttiva del Gruppo.

Oltre a tali aspetti si segnala come la Direzione Procurement si è adoperata per comprendere l'entità di alcuni punti di attenzione nell'ambito della tutela del benessere animale lungo la value chain. La Direzione sta valutando il migliore approccio da adottare con lo scopo di rispondere al meglio alle aspettative degli stakeholder, dal momento che il Gruppo DiaSorin utilizza, seppur in basse percentuali e nel pieno rispetto delle normative vigenti, sieri di origine animale. A tale riguardo, ove possibile, si sta lavorando per individuare alternative non più animal based.

## 6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction

### 6.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Le Società del Gruppo DiaSorin pongono un'estrema attenzione nel fornire ai Clienti prodotti e servizi di qualità, oltre a un supporto affidabile volto a creare un rapporto di reciproca fiducia, collaborazione e professionalità tecnico-scientifica, prestando particolare attenzione anche alle costanti trasformazioni che contraddistinguono il mondo della sanità.

L'obiettivo principale del Gruppo è, dunque, quello di garantire la piena soddisfazione dei propri clienti, costruendo con loro una relazione basata sull'onestà, la correttezza, l'efficienza e la professionalità, sempre nel rispetto degli obblighi sottoscritti nei contratti di fornitura tra le parti, della legge e dei principi enunciati nel Codice Etico.

Al fine di gestire in modo strutturato tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto e dei servizi offerti, il Gruppo DiaSorin si avvale di un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alle norme ISO 9001:2015 "Quality Management Systems" e ISO 13485:16 "Medical devices - Quality Management Systems", e di uno strumento per il monitoraggio della soddisfazione del cliente come descritto nei seguenti paragrafi.

Un altro obiettivo del Gruppo in tema di relazione con i clienti è riuscire ad avere strumenti in grado di intercettare le esigenze formative ed educazionali degli stakeholder - clienti attuali o clienti potenziali, professionisti, comunità scientifica e comuni cittadini - in merito a tematiche scientifiche e mediche; DiaSorin, infatti, promuove e supporta attività legate ai temi della Sanità Pubblica.

### 6.2 Gli strumenti adottati

Il sistema di gestione per la qualità adottato dalle società appartenenti al Gruppo si applica a tutti i processi operativi e di supporto: dalla progettazione alla realizzazione dei prodotti, passando per la loro immissione sul mercato, fino alla sorveglianza post vendita. Questo sistema di gestione per la qualità interessa tutte le funzioni aziendali coinvolte nelle diverse fasi di vita del prodotto, anche dopo la consegna al cliente durante la raccolta dei feedback. Nell'ambito dei processi di miglioramento, il monitoraggio delle performance dei prodotti sul mercato e del servizio offerto da DiaSorin ai suoi clienti, sono di fondamentale importanza per misurare e analizzare il livello di qualità raggiunto.

Le società del Gruppo DiaSorin hanno, pertanto, istituito metodi per poter raccogliere i feedback dei clienti e comunicarli a livello aziendale; i dati raccolti vengono elaborati per verificare che il prodotto o il servizio offerto sia in linea con le aspettative del cliente. In base alle informazioni raccolte ed elaborate vengono, infine, pianificate e realizzate costantemente attività di miglioramento.

Il Gruppo ha implementato anche una specifica procedura interna secondo i requisiti definiti dalla normativa e dai recenti aggiornamenti: "DiaSorin Group Customer Satisfaction Survey", che ha l'obiettivo di definire le modalità con cui il Gruppo effettua il monitoraggio periodico della Customer Experience. In particolare, all'interno della procedura è previsto che sia implementata una specifica survey con cadenza almeno biennale coordinata dalla Direzione "Qualità, Marketing e Service Corporate". Tale attività si è consolidata nel tempo, oggi ha cadenza annuale e viene effettuata secondo due wave di indagine su base semestrale, che coinvolgono diversi segmenti di clientela. L'aumento della frequenza dell'indagine permette al Gruppo l'implementazione tempestiva di azioni correttive in caso di criticità. Si segnala che, a partire dal 2022, l'indagine di Customer Satisfaction è stata estesa anche a tutte le Società Luminex.

L'attività è stata svolta e integrata nel corso degli anni con il supporto della Società Teleperformance.

Il progetto prevede due principali livelli di attività:

- **Relazionale**

Interviste telefoniche estese, effettuate su base semestrale sia ai manager di laboratorio sia agli utilizzatori operanti con la strumentazione DiaSorin;

- **Transazionale**

Questionari inoltrati tramite e-mail agli utilizzatori che si interfacciano direttamente con il personale DiaSorin; i questionari sono sottoposti ai Clienti durante tutto l'anno a valle di un intervento tecnico.



I principali ambiti oggetto delle survey sono:



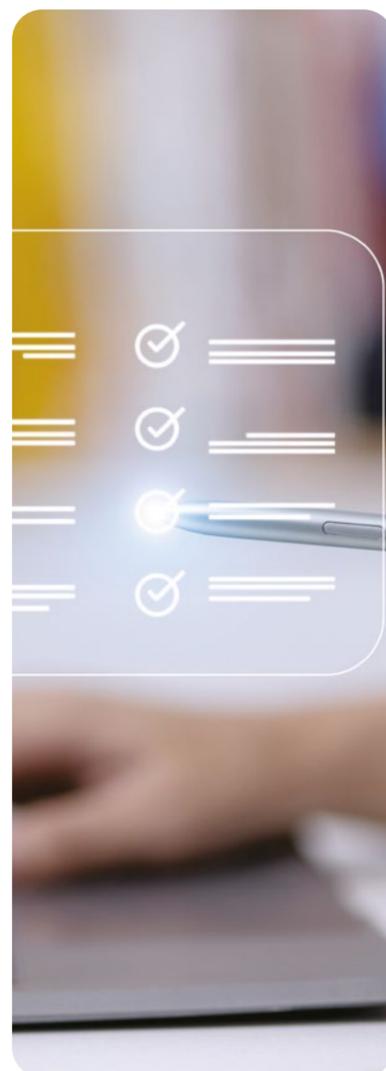
I risultati delle survey sono tracciati in tempo reale su uno specifico portale web gestito dal fornitore e sono differenziati per Paese: ogni Società del Gruppo ha accesso ai dati relativi al Paese di appartenenza. Un dettagliato report semestrale viene inoltrato e presentato al management per valutare i risultati e i trend, e per decidere di avviare eventuali azioni correttive. Il portale è configurato in modo da generare l'apertura immediata di una pratica di "non conformità", qualora sia indicata una votazione inferiore alla sufficienza. È compito della singola filiale prendere in carico la pratica, identificando un "recovery plan" da formalizzare nel portale.

Alla luce delle risultanze semestrali, sono sviluppate "action" mirate a livello mondiale per aumentare e rendere più attiva l'interazione con i clienti tramite il diretto coinvolgimento dei Manager variamente interessati, così da intercettare al meglio le esigenze emergenti anche da un punto di vista formativo.

La Customer Satisfaction Survey ha fornito inoltre le basi per la predisposizione di indagini a livello di prodotto in risposta a quanto previsto dal Regolamento IVD-R e descritto più in dettaglio nel paragrafo precedente "Qualità del prodotto e del processo".

In aggiunta a questa procedura interna, le società del Gruppo DiaSorin, in accordo con le relative Società Scientifiche di settore, partecipano in modo attivo alla realizzazione di eventi su argomenti di attuale interesse. Oltre all'obiettivo di formazione su temi attuali, tali attività concorrono all'aggiornamento del personale di laboratorio da un punto di vista scientifico, contribuendo a innalzarne le competenze e a promuovere la diffusione dell'informazione scientifica più recente. Vengono supportati in questo contesto gli eventi che prevedono il coinvolgimento delle varie figure professionali sanitarie più rappresentative in merito agli argomenti trattati, comprese le componenti istituzionali, come ad esempio l'Istituto Superiore di Sanità in Italia.

Nel corso del 2022, con l'attenuarsi dell'emergenza pandemica, oltre alla partecipazione a eventi in modalità digitale è ripresa a pieno regime l'attività di partecipazione di DiaSorin a iniziative sul territorio nazionali e internazionali.



Tra i principali eventi a livello internazionale cui DiaSorin ha partecipato nel 2022, si faccia riferimento, a titolo di esempio, al Clinical Virology Symposium (CVS), allo European Congress of Clinical Microbiology and Infectious Diseases (ECCMID) e ai due congressi organizzati dalla American Society for Microbiology (ASM) e dalla American Association for Clinical Chemistry (AACC) che hanno avuto come tematiche principali l'infettivologia e, più in generale, il mondo del laboratorio chimico, anche tramite occasioni di contatto diretto con i clienti.

Con specifico riferimento alle iniziative nazionali realizzate in Italia si segnalano gli eventi realizzati da Amcli, Sibioc, Siplmel, Siml, Elas e il Forum Risk Management ad Arezzo.

Nel corso 2022, DiaSorin ha inoltre avviato, a livello globale, iniziative di comunicazione rivolte ai laboratori d'urgenza tramite figure quali Clinical Specialist e Medical Liason Specialist, che facilitino la comunicazione e lo scambio informative tra il mondo dei laboratori e il mondo clinico.

### 6.3 I risultati

L'attività di indagine della Customer Satisfaction ha coinvolto nel corso del 2022 un paniere di circa 1.200 clienti in 20 Paesi con riferimento alle Società del Gruppo che storicamente conducevano l'indagine. A queste, si sono aggiunti altri 1.200 clienti, circa, relativi alle Società Luminex; la selezione dei Clienti coinvolti nell'indagine ha avuto l'obiettivo primario di identificare un numero omogeneo e rappresentativo di Clienti per ogni Paese dove il Gruppo opera direttamente con le proprie filiali, circa il 30%.

L'utilizzo della piattaforma sviluppata con Teleperformance ha evidenziato a livello globale un elevato grado di soddisfazione del cliente per i servizi offerti da DiaSorin (con esclusione delle Società Luminex) con un livello di overall satisfaction pari a 8,81 su 10, in aumento rispetto all'8,77 dell'anno precedente. Le Società Luminex hanno invece registrato un livello di overall satisfaction pari a 8,46.

L'attuale contesto operativo e produttivo, in cui DiaSorin svolge la propria attività, rende fondamentale un costante monitoraggio della Customer Satisfaction; pertanto il Gruppo ripete annualmente l'iniziativa, gestendo la misurazione della soddisfazione dei Clienti attraverso un processo periodico e centralizzato.



# 7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica

## 7.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Nello sviluppo della strategia della Missione e della Visione Etica del Gruppo DiaSorin, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica sono componenti fondamentali. Il Gruppo si impegna, infatti, a perseguire una politica del personale orientata alla selezione di professionisti nell'ambito del team di ricerca e sviluppo, che possano contribuire alla progettazione di nuove tecnologie, prodotti e processi, favorendo al contempo la formazione e gli scambi di know-how a livello nazionale e internazionale.

## 7.2 Gli strumenti adottati

Grazie al Processo di Innovazione del Gruppo guidato dalla Funzione "Innovation" è possibile attuare strategie e pianificazioni strutturate e di qualità.

Tale processo comune a tutti i business e a tutte le società del Gruppo nasce dall'esigenza di garantire un approccio organico alla valutazione delle nuove opportunità di business riguardo a Kit Immuno-diagnostici, Kit di diagnosi Molecolare o piattaforme di analisi, consentendo l'avvio delle attività di Sviluppo Prodotto solo per i progetti che rappresentano un'opportunità chiaramente identificata in termini di valore e di innovazione.

La strategia corporate fornisce il perimetro per la selezione di proposte di idee innovative, che tramite il Processo di Innovazione vengono raccolte in modo strutturato dalle diverse fonti "esterne", quali ad esempio i network della comunità scientifica, *Key Opinion Leaders* e *Accademia*, o "interne", direttamente dalle funzioni del Gruppo DiaSorin (Quality, R&D, Marketing, etc.).

La valutazione delle opportunità avviene attraverso un processo a "Gate and Stage", come rappresentato nella figura seguente.

### STRUTTURA A 3 LIVELLI "STAGE & GATE"

Una struttura di Project Management coordina le attività lungo i diversi Stage del processo

Comitati per la raccolta delle idee innovative



A partire da Giugno 2021 si è introdotta una Gate 0 che permette:

- la verifica preliminare della coerenza dell'idea proposta con le indicazioni strategiche macro;
- l'attribuzione del livello di priorità;
- la valutazione preliminare della target indication/utility;
- l'attribuzione di un budget preliminare per le attività di "proof of concept" e "wet chemistry".

Un ruolo di Project Management nell'ambito della funzione "Innovation" e una *governance* dedicata assicurano la predisposizione delle analisi per ciascuna opportunità, nonché la valutazione delle stesse durante i diversi "Gate", ovvero durante i punti decisionali dove l'ipotesi o la proposta di sviluppo può essere avanzata allo "Stage" successivo, respinta oppure rimandata per analisi supplementari necessarie o richieste.

Il Gate 3 coincide con l'inserimento del progetto nel PDMP (Product Development Master Plan) di Gruppo, documento monitorato e periodicamente aggiornato durante l'anno da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, che riporta i progetti attivi nel Gruppo in ciascuna delle quattro fasi di sviluppo, ovvero le fasi di pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione.

Per garantire un processo di valutazione strutturato, le proposte innovative emergenti sono classificate con 3 diversi standard, validi sia per i kit sia per gli strumenti:

- Opportunità "**Expand**", ossia le idee di kit o gli strumenti nuovi per il mercato, che consentono a DiaSorin un'**espansione del mercato IVD (in-vitro diagnostics)**;
- Opportunità "**Advance**", ossia le idee di kit o strumenti già presenti sul mercato, ma non ancora nel portafoglio del Gruppo, oppure soluzioni già presenti in portafoglio che possono essere integrate con nuove funzionalità, modificate per ottenere migliori performances o erogate tramite diverse tecnologie, con lo scopo di **migliorare le quote di mercato di DiaSorin**;
- Opportunità "**Sustain**", ossia idee volte a **migliorare l'efficienza dei kit, degli strumenti correnti o del processo di industrializzazione**, per proporre al mercato prodotti con una migliore marginalità per l'azienda, mantenendo le stesse caratteristiche di qualità.



In condizioni di gestione ordinaria, oltre a garantire il lancio sul mercato di soli prodotti di accertato valore grazie alle analisi di dettaglio svolte e alla selezione accurata dei progetti più promettenti, un tale processo consente di rendere più efficiente e veloce lo Sviluppo Prodotto, poiché già nella fase di innovazione vengono chiariti i "gap", le possibili informazioni necessarie e le variabili rilevanti.

La suddivisione del lavoro per progetti o processi con la creazione di team cross-funzionali dedicati che superano la tradizionale struttura funzionale, e l'identificazione dei passi da compiere per assicurare qualità al processo sono elementi fondamentali per consentire un adattamento rapido ed efficace alle richieste di mercato.

L'attuale processo presso la neo-acquisita Luminex Corporation è in linea con quanto già adottato dal Gruppo DiaSorin; sono in corso attività di armonizzazione e integrazione di tali processi.

## 7.3 I risultati

In risposta al perdurare dell'emergenza pandemica, anche grazie al Processo di Innovazione di Gruppo, a partire dal 2021 DiaSorin ha sviluppato una serie di progetti specifici in risposta alle esigenze derivanti dalla diffusione del COVID-19 (c.d. "Progetti COVID").

Tra questi, nell'ambito dello sviluppo di test di immunodiagnostica, a gennaio 2021 è stato lanciato con marcatura CE il LIAISON® SARS-CoV-2 TrimericS IgG, un nuovo test sierologico per la determinazione quantitativa degli anticorpi IgG contro il SARS-CoV-2, che determina e quantifica la risposta immunitaria di lunga durata contro il virus.

A marzo 2021 il test dell'antigene LIAISON® SARS-CoV-2 Ag per l'identificazione dell'infezione da COVID-19 in pazienti sintomatici entro 10 giorni dalla comparsa dei sintomi, lanciato nel 2020 con marcatura CE, ha ricevuto l'approvazione a uso di emergenza negli Stati Uniti.

Ad aprile è stata, invece, lanciata nei mercati che accettano la marcatura CE la nuova piattaforma LIAISON® IQ di immunodiagnostica POC (Point Of Care) insieme con il primo test LIAISON® Quick Detect COVID TrimericS Ab, volto all'identificazione degli anticorpi IgG contro il SARS-CoV-2.

Il test offre una soluzione per individuare sia la risposta immunitaria sviluppata in caso di infezione, sia quella sviluppata a seguito dei vaccini COVID-19. A questa prima release è seguito a maggio 2021 il lancio del nuovo test dell'antigene LIAISON® Quick Detect COVID Ag sempre su piattaforma LIAISON® IQ per il mercato con marcatura CE.

Sempre con riferimento ai Progetti COVID nell'ambito della diagnostica molecolare sono stati lanciati due ulteriori test: Simplexa™ SARS-CoV-2 Variants Direct (RUO) e Simplexa™ COVID-19 & Flu A/B Direct. Il primo, Simplexa™ SARS-CoV-2 Variants Direct (RUO), lanciato a maggio 2021, consente l'identificazione e la distinzione di quattro mutazioni del SARS-CoV-2 associate alle varianti del virus, semplificando e accelerando il processo di pre-selezione dei campioni positivi che hanno bisogno di ulteriori analisi a supporto dell'efficacia dei programmi di monitoraggio della diffusione delle varianti del COVID-19. Il secondo, Simplexa™ COVID-19 & Flu A/B Direct, disponibile a partire da settembre nei paesi che accettano la marcatura CE e approvato per l'utilizzo sulla piattaforma LIAISON® MDX, permette l'identificazione qualitativa e la differenziazione in vitro dei segmenti di RNA del SARS-CoV-2 e dei virus dell'influenza A e B, e viene eseguito direttamente sul campione raccolto tramite tampone nasofaringeo senza ulteriori processi di estrazione; quest'ultimo sarà presentato alla FDA per approvazione.

Sebbene l'emergenza pandemica abbia caratterizzato in modo significativo anche il 2021, il Gruppo ha continuato a portare avanti lo sviluppo in parallelo di progetti non relativi al COVID-19. Tra questi, nell'ambito dell'immunodiagnostica, l'approvazione a febbraio 2021 da parte di FDA della commercializzazione negli Stati Uniti di LIAISON® Lyme IgM e LIAISON Lyme IgG, i test sierologici per la diagnosi della malattia di Lyme.



Ad aprile 2021 è stato, inoltre, lanciato il nuovo test LIAISON® LymeDetect con tecnologia QuantiFERON, che combina l'identificazione degli anticorpi IgG e IgM e l'immunità cellulare per la diagnosi precoce della Borreliosi di Lyme, sviluppato in partnership con QIAGEN e disponibile nei mercati che accettano la marcatura CE.

A giugno 2021 è stato lanciato il test LIAISON® Murex AntiHEV IgG & IgM sulle piattaforme LIAISON® in tutti i Paesi che accettano la marcatura CE: è il primo test CLIA completamente automatizzato, eseguibile su piattaforme in grado di analizzare volumi elevati di test per la diagnosi dell'epatite E (HEV).

A novembre 2021 è stato lanciato, nei Paesi che accettano la marcatura CE, il test LIAISON® MeMed BV, il primo test completamente automatizzato per distinguere le infezioni batteriche e quelle virali. Si tratta di un *host signature* test delle proteine infiammatorie, sviluppato con MeMed a seguito di un accordo di licenza annunciato a settembre e disponibile sulle piattaforme LIAISON® XL. L'approvazione del test da parte di FDA è stata ottenuta nel luglio 2022; il test ha una notevole rilevanza in tema di supporto all'appropriatezza prescrittiva degli antibiotici e al contrasto dell'antibiotico resistenza.

Infine, sempre a fine novembre, DiaSorin ha ricevuto l'approvazione di FDA ad estendere l'utilizzo del test LIAISON® QuantiFERON-TB Gold Plus sulla piattaforma LIAISON® XS, garantendo così una maggior diffusione dei test su campioni di sangue per la diagnosi della tubercolosi latente negli USA.

Per quanto attiene ulteriormente a prodotti in sviluppo nel 2022 si segnalano in particolare:

- HCV HT: È un test high throughput basato sulla piattaforma LIAISON® per la determinazione di anticorpi contro le proteine del virus dell'epatite C;
- TrAb: Test su piattaforma LIAISON® per il rilevamento di auto-anticorpi contro il recettore del TSH presenti nel siero o plasma;
- Aldosterone (Anticorpi-antimetatipo): Test disegnato per ottenere maggiore sensibilità dell'Assay Aldosterone LIAISON® attraverso l'utilizzo di anticorpi anti-metatipo in grado di migliorare il segnale minimizzando la distanza rispetto alla spettrometria di massa;
- MR-pro ADM: Test sierologico su piattaforma LIAISON® per la determinazione di un bio-marcatore di severità e prognosi per le infezioni severe e sepsi;
- Legionella (Test Antigenico Urinario): Test LIAISON® su piattaforma per il rilevamento di anticorpi diretti contro antigeni di Legionella rilevabili nell'urina e volto all'identificazione di L. pneumophila SG01 e non-01 e altre specie patogene (e.g., L. micdadei and L. longbeachae).

Alla strategia relativa all'ampliamento dell'offerta di test diagnostici si collega anche la strategia relativa alle piattaforme strumentali, con l'obiettivo di accedere a nuovi segmenti di mercato. In particolare, la nuova piattaforma LIAISON® XS, pensata per laboratori di piccole dimensioni, è stata lanciata in Europa nel 2019. La sua diffusione a livello extra-europeo, in particolare negli Stati Uniti e in Cina, è stata avviata nel corso del 2020 ed è proseguita nel 2021. Un'ulteriore evoluzione a livello di piattaforma riguarda l'avvio della progettazione di nuove soluzioni con lo scopo di rafforzare la presenza di DiaSorin nei segmenti già occupati dalla strumentazione LIAISON® XL.

In risposta alla pandemia, Luminex ha sviluppato molteplici progetti sulle proprie piattaforme tecnologiche. Nel primo trimestre del 2021 Luminex ha avviato un progetto per aggiungere il target SARS-CoV-2 al pannello ARIES® Flu A/B e RSV, in vista del passaggio della futura domanda dei clienti dai soli test COVID ai pannelli respiratori con COVID incluso; lo sviluppo di questo progetto è partito ad aprile 2021 e si è concluso con la commercializzazione all'inizio del 2022.

Sulla piattaforma tecnologica NxTAG®, la bio-sorveglianza annuale ha identificato la variazione del target ed è stata presa la decisione di aggiornare più target nel pannello NxTAG RPP-CoV. Questo prodotto, NxTAG RPP-CoV V2, è stato sviluppato nel primo trimestre del 2021 con la commercializzazione prevista per il 2023.

Per quanto riguarda i prodotti RUO (*Research Use Only*), il kit di anticorpi multi-antigene Guava® SARS-CoV-2 è stato sviluppato come strumento di ricerca per i clienti Guava e lanciato nel giugno del 2021. Si tratta di un nuovo test immunologico a base di microsferi per la citofluorimetria, che rileva gli anticorpi IgG, IgM e IgA in parallelo contro tre antigeni SARS-CoV-2 da campioni di siero e plasma.

Oltre ai "Progetti COVID", Luminex ha continuato lo sviluppo delle voci di menu LIAISON® PLEX; questi comprendono il test RP Flex, che ora include il target SARS-CoV-2, il test GI Flex e la famiglia di prodotti per emocolture, inclusi i prodotti Gram positivi (BCP), Gram negativi (BPN) e lievito (BCY). Nella famiglia di prodotti xMAP®, nel secondo trimestre del 2021 è stato lanciato attraverso il nostro canale partner il nuovo strumento INTELLIFLEX®.

Per un maggiore dettaglio sui nuovi prodotti sviluppati nel triennio si rimanda a quanto descritto più approfonditamente all'interno delle relazioni sulla gestione del Gruppo DiaSorin. Per quanto riguarda la pipeline di iniziative in fase di valutazione, si segnala la presenza di più di 50 proposte per i Business Immuno e Molecolare, sia per quanto riguarda i kit sia relativamente agli strumenti.

Nel corso dell'anno 2022, sono state approvate 24 nuove idee per lo sviluppo di prodotti e strumenti per l'inserimento all'interno del PDMP.



Di seguito un riepilogo del numero di progetti previsti dal PDMP al 31 dicembre sul processo di sviluppo dei prodotti, relativo al triennio di rendicontazione:

Reagents for Immunoassay	2020	2021	2022
Pre-fattibilità	2	2	3
Fattibilità	10	10	0
Validazione	4	7	7
Industrializzazione	4	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>13</b>

Reagents for Molecular*	2020	2021	2022
Pre-fattibilità	2	1	5
Fattibilità	-	6	5
Validazione	3	6	5
Industrializzazione	17	18	16
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

\* In questa categoria sono inclusi: Assays, ASRs ("Analyte Specific Reagents"), Aries, Verigene e Non Automated

Instrument projects (Immuno + Molecular + Licensed Technologies)	2020	2021	2022
Pre-fattibilità	1	2	5
Fattibilità	12	19	13
Validazione	15	24	24
Industrializzazione	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>42</b>

## 8. Gestione del personale

### 8.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

La crescita del valore del Gruppo DiaSorin è accompagnata dalla crescita del valore delle singole persone che in esso hanno lavorato e lavorano. A seguito dell'acquisizione di Luminex, DiaSorin è diventata ancora più internazionale, rafforzando la propria presenza negli Stati Uniti come in Europa. In questa rinnovata dimensione, la sfida delle Risorse Umane è quella di accompagnare l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una People Strategy, che tenga conto della diversità e sia in grado di gestirla in maniera inclusiva, valorizzando al massimo i talenti delle persone.

La crescita delle persone ha interessato tutto il corso della storia di DiaSorin e può essere letta attraverso tre direttrici fondamentali, valide oggi per tutto il Gruppo:



**LEADERSHIP**

competenza del Management, ovvero quel mix di capacità e sensibilità, business acumen, competenze ed esperienze, che ha consentito di riconoscere e valutare il contributo dei singoli in relazione ad un risultato collettivo;



**ENGAGEMENT**

senso di appartenenza che si identifica nella missione di "the Diagnostic Specialist", oltre che nella capacità di disegnare una chiara visione di lungo periodo con agilità e flessibilità, per il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi;



**TALENT**

capacità di tradurre la visione della strategia in azione concreta, grazie alle competenze distintive delle Persone che operano con passione ed energia, senza compromessi tra velocità, flessibilità e qualità di esecuzione. Il lavoro di ciascun dipendente viene riconosciuto come fondamentale per il raggiungimento del risultato finale.

Questo impegno, formalizzato nella Strategia Risorse Umane, che ha come elemento fondamentale la Cultura del Merito e lo scopo di coltivare e far evolvere nel tempo valori di eccellenza, adotta come principi di riferimento quelli contenuti nel "DiaSorin Leadership Model", solida base dei valori aziendale insieme al Codice Etico della Società.

Il "DiaSorin Leadership Model", indica la capacità di esecuzione, il pragmatismo, l'attenzione ai dettagli, la competenza e la concretezza, il senso di appartenenza, la proattività, l'energia e l'integrità, come fulcro dello Spirito Imprenditoriale dell'intero Gruppo.

Le evoluzioni degli ultimi anni hanno portato a integrare nuove competenze e ad arricchire la lista dei Valori-guida con elementi propri di un nuovo "Stile Manageriale", quali:

- **l'innovazione**, ovvero la capacità di cercare nuove soluzioni e nuovi approcci, senza paura di mettere in discussione lo status quo;
- **la capacità di ispirare i colleghi**, attivando processi di responsabilizzazione di un numero sempre più ampio di persone.

Si segnala che a valle dell'acquisizione di Luminex, e alla luce del respiro sempre più internazionale del Gruppo DiaSorin, è iniziato nel corso del 2022 un importante progetto di integrazione culturale. Il progetto proseguirà nel 2023 e comporterà uno studio approfondito del Modello di Leadership attuale del Gruppo DiaSorin e un successivo aggiornamento dello stesso. In particolare, è in corso di svolgimento un'analisi finalizzata alla sistematizzazione dell'universo dei valori del Gruppo. Questa attività è volta ad individuare i valori comuni a tutta la popolazione aziendale nelle varie geografie, in modo che possano agire da guida per l'operato quotidiano dei dipendenti.

Il "DiaSorin Leadership Model" ha infatti storicamente l'ambizioso obiettivo di:

**muovere le intelligenze** delle persone che lavorano in Azienda;

**generare motivazione** nella gestione del Bene comune;

**stimolare creatività e progettualità**, in base ad una visione del futuro capace di vedere e la Diasorin di domani;



In aggiunta a quanto sopra, l'adozione di un Modello condiviso a livello di Gruppo consente, come anticipato, la reale diffusione e condivisione della cultura aziendale e dei valori comuni.

La gestione delle Risorse Umane fa inoltre riferimento al Codice Etico che riporta una serie di norme e standard di comportamento che il Gruppo si impegna a perseguire in materia di:

- **Politiche di gestione del personale:** "È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti o collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate su considerazione di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori; le medesime considerazioni devono essere poste a fondamento della decisione di adibire il personale dipendente a ruoli od incarichi diversi".
- **Valorizzazione e gestione del personale:** "Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale".
- **Pari opportunità:** "DiaSorin si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti gli esponenti aziendali. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione, in particolare dettata da origini etniche, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali".

Nel corso del 2022, il Gruppo DiaSorin è stato anche impegnato nella definizione di un piano ESG 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società a dicembre 2022. Tra i vari elementi di novità introdotti, il Piano (presentato nel Capitolo 2 della presente Dichiarazione) prevede specifiche aree di intervento in ambito Risorse Umane, che verranno implementate nel corso delle future annualità.

Si segnala inoltre che nel 2022 è stata aggiornata la Politica di Remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, basata sulla filosofia cardine della Cultura del Merito e fondata sulle seguenti fondamenta:

## CULTURA



il successo sostenibile del gruppo DiaSorin va di pari passo con le aspirazioni e la piena realizzazione delle sue persone. È mirato alla gestione del bene comune. È quindi compito dei leader a tutti i livelli dell'azienda ricercare l'eccellenza e coltivare un sistema di relazioni all'interno della community aziendale anche mediante un lavoro personale di crescita e con la promozione delle competenze presenti nell'organizzazione, o necessarie alla sua evoluzione. In tal modo, l'azione manageriale esprime concretamente la cultura dell'azienda e ne diventa modello ed esempio visibile, coerente, ispirante per tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

## PEOPLE CARE



la cura delle persone si concretizza in iniziative volte a migliorare il benessere e la retention dei dipendenti. Particolare attenzione viene posta nel facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi di vita e di lavoro, come elemento distintivo di una employee experience positiva e gratificante. Tali azioni hanno l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la passione con cui ci impegniamo a compiere la nostra missione di "the Diagnostic Specialist".

## DIVERSITÀ E INCLUSIONE



l'azienda si impegna nel riconoscere, valorizzare e promuovere l'unicità dei talenti di tutti i nostri dipendenti, attuali e futuri. I processi aziendali, a livello globale, sono quindi volti alla creazione di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo, obiettivo realizzabile anche grazie all'utilizzo di tecnologie innovative in grado di agevolare le connessioni tra le persone dislocate in ogni parte del mondo. Ciò ha lo scopo di stimolare in ciascuno l'intelligenza emotiva e garantire un libero spazio di espressione, valorizzando i punti di forza di ciascuno, favorendo la condivisione, la creatività e l'innovazione.

## 8.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi (oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità) citati nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità" in relazione ai temi attinenti al personale.

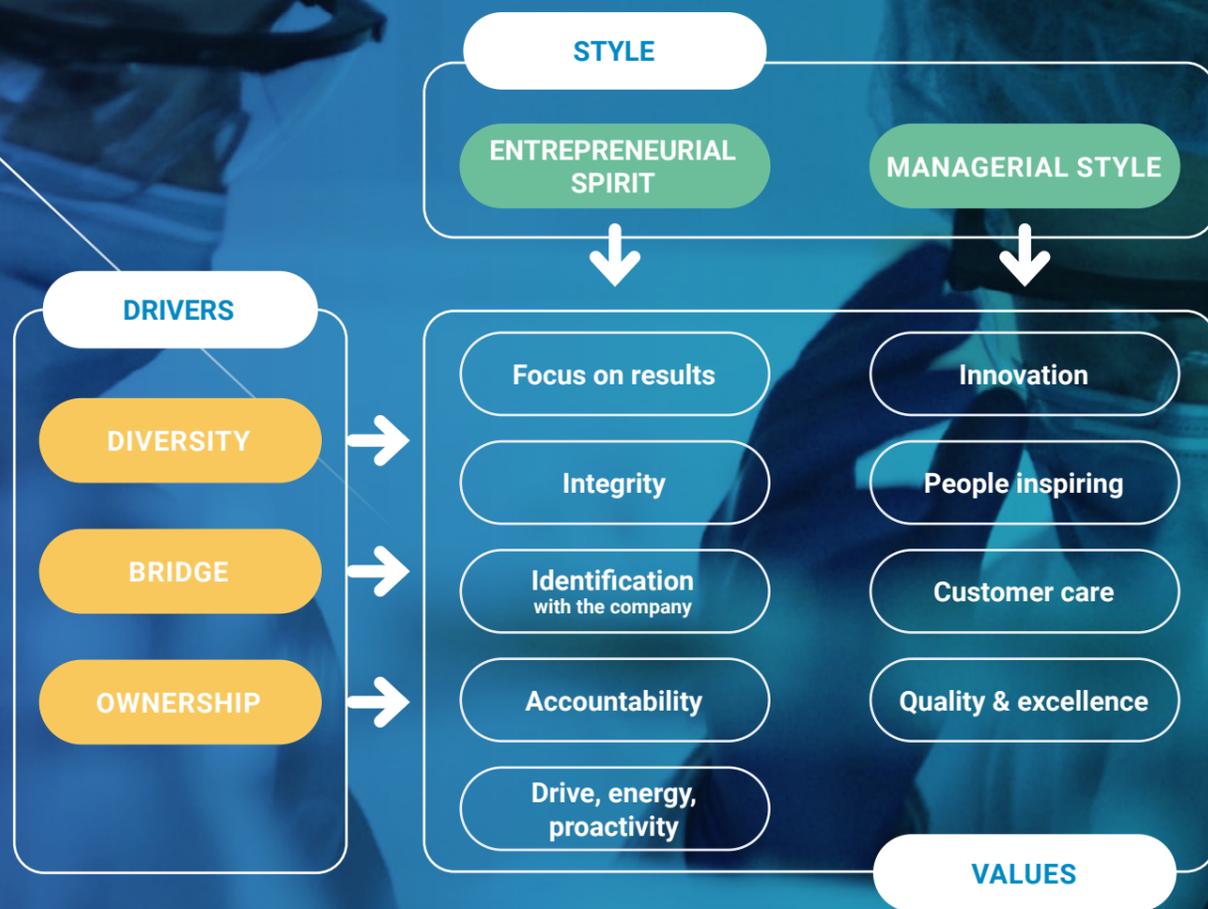
### "DiaSorin Leadership Model" e Performance Management

Il Modello di Leadership adottato dal Gruppo DiaSorin coniuga e bilancia lo spirito imprenditoriale con un portafoglio di competenze manageriali proprie del DNA dell'Azienda, sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti.

I principali obiettivi del Modello di Leadership sono:

- creare un linguaggio comune per condividere lo stile manageriale di DiaSorin;
- chiarire le aspettative in materia di obiettivi e risultati;
- facilitare le procedure di assunzione, condividendo i valori e le caratteristiche richiesti ai candidati;
- strutturare la valutazione delle competenze non tecniche;
- promuovere la cultura della valutazione e del merito.





Il Modello è frutto di un percorso iniziato nel 2010 con l'osservazione diretta delle persone del Gruppo ed è proseguito negli anni attraverso l'identificazione e la definizione dei valori che lo caratterizzano, la progettazione e il lancio di un sistema di performance management e, infine, lo sviluppo di iniziative di education manageriale che, nel corso del 2019, hanno consentito di estendere il sistema di valutazione delle performance a tutti i dipendenti.

Tale approccio, consente di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, equa ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

DiaSorin adotta infatti un processo annuale di gestione delle performance (P.M.P. - Performance Management Process) che si applica a livello globale a tutte le persone che lavorano in Azienda attraverso il PMP Lead (per i dipendenti che hanno una retribuzione variabile) o il PMP YOU (tutti gli altri dipendenti). Il PMP Lead e il PMP YOU consentono una valutazione delle soft skills in linea con la cultura aziendale, e incoraggiano i manager e i team ad avere un dialogo costante circa il contributo apportato alla crescita aziendale e le azioni realizzate per raggiungere gli obiettivi assegnati. Un processo che ha lo scopo di identificare opportunità di sviluppo e di miglioramento delle performance. Nel corso del 2022, il Ciclo di Performance si è svolto per la prima volta in maniera integrata a livello di Gruppo, con linee guida, scadenze e modalità formalmente allineate per DiaSorin e Luminex.

A supporto dell'applicazione del processo di Performance, vengono utilizzati sistemi informativi HR che permettono di gestire in modo standardizzato l'intero processo di valutazione, delle performance e dei comportamenti di ciascun dipendente.

#### **Attività di formazione**

Il Gruppo DiaSorin ha lo scopo di offrire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva che sia opportunità di apprendimento e sviluppo per ogni singolo dipendente. L'arricchimento delle competenze è infatti una delle fondamenta per compiere la missione di DiaSorin.

A tale scopo, sulla base delle priorità di business, delle indicazioni fornite dai Responsabili di riferimento e tenendo conto degli obiettivi derivanti dal processo periodico di valutazione, vengono analizzate e individuate con estrema cura le esigenze formative di ciascun dipendente.

Annualmente, sono identificati macro-temi/focus formativi rispetto ai quali vengono progettate e sviluppate attività specifiche, che riguardano l'adeguamento delle competenze, tecniche o trasversali, necessarie a supportare il business.

In generale, i corsi possono essere tenuti dal personale interno o da formatori esterni, con modalità miste, da remoto (Google Meet, Teams o piattaforme di e-learning) e in presenza, con una preferenza verso la formazione interna, al fine di valorizzare la conoscenza e la competenza dei dipendenti.

Un esempio di formazione interna è il training dedicato alla preparazione del personale tecnico, che si occupa, in ciascuna area geografica, dell'installazione e della manutenzione delle macchine presso i clienti. I dipendenti in ambito Service, infatti, ricevono una formazione interamente gestita e monitorata dai colleghi che operano nella stessa area a livello Corporate.

Per quanto riguarda invece la formazione esterna, le tematiche cui essa è dedicata riguardano ambiti piuttosto vari.

Nel 2022, i corsi hanno riguardato aspetti quali il performance management, corsi mirati ad affinare le competenze di leadership del management, a gestire i rapporti umani e a promuovere il dialogo tra colleghi e incrementare il senso di appartenenza dei dipendenti, nonché corsi inerenti la tutela della salute e della sicurezza.

Per quanto riguarda gli strumenti utilizzati, per garantire a tutti i dipendenti l'accesso alle opportunità di formazione non solo in presenza, ma anche da remoto, le differenti sedi hanno continuato ad adottare le piattaforme multimediali considerate più efficaci sulla base delle linee guida di Gruppo in tema di formazione.

Nel corso del 2022 sono stati erogati corsi volti non soltanto a migliorare le competenze tecniche, ma anche a rinforzare le soft skills dei dipendenti, tra questi, a titolo di esempio:

- People Empowerment
- Time Management
- Leadership
- Communication
- Change Management

Inoltre, l'Azienda ha avviato già nel 2019 un programma di formazione denominato European Platform Training Academy, che prevede il coinvolgimento dei dipendenti delle Industrial Operations a livello Europeo in corsi coordinati dalla funzione HR ed erogati da docenti esterni. I programmi di formazione diversificati che spaziano tra diversi ambiti (competenze tecniche, trasversali, soft skills e people management), sono proseguiti anche nel corso del 2022, sia con la modalità della didattica a distanza, sia in presenza.

Si segnala inoltre che, dato il risultato positivo delle diverse esperienze formative che, non solo hanno irrobustito le competenze dei dipendenti, ma hanno anche contribuito a rafforzare il senso di appartenenza nei confronti dell'Azienda è stato avviato già nel 2021 un progetto pilota su piattaforma di e-learning che ha avuto esito positivo a seguito del quale si sta valutando di ampliarne la portata e di introdurre una piattaforma di e-learning a livello di Gruppo.



Un ulteriore ambito formativo al quale DiaSorin riconosce un'importanza cruciale, è la fase di introduzione e accompagnamento dei nuovi dipendenti del Gruppo durante i primi giorni lavorativi, la cosiddetta "Induction". A tal proposito, sono erogati a livello locale sia programmi individuali di Induction per Executives e Managers, sia specifici corsi a cui partecipano tutti i neoassunti nel corso dell'anno. Il programma è strutturato per fornire tutti gli strumenti necessari per ricoprire al meglio il proprio ruolo e per conoscere e interiorizzare la Cultura Aziendale. Il Gruppo DiaSorin è infatti fortemente convinto che un efficace piano di Induction rappresenti uno strumento fondamentale per valorizzare e ritenere i propri talenti.

Si segnala che sono inoltre proseguite le attività di formazione trasversali a livello di Gruppo, legate ai processi HR e ai relativi sistemi informativi.

La formazione svolta sul sistema non si è concentrata soltanto su tematiche puramente tecniche legate al suo funzionamento, ma è stata invece occasione per condividere la cultura aziendale alla base dei processi HR gestiti dal sistema. A titolo di esempio si citano i numerosi training sul processo di Performance erogati ai Managers del Gruppo DiaSorin, i quali si devono occupare di un'accurata gestione del processo di valutazione delle Performance del proprio team, attraverso un dialogo costante con i propri dipendenti e la condivisione di feed-back. In occasione del training, oltre alle necessarie istruzioni tecniche e procedurali, sono stati quindi trattati gli



aspetti relativi alle soft skills, ovvero quei talenti e attitudini che garantiscono un perfetto allineamento motivazionale tra la strategia aziendale e la sua declinazione nelle attività degli individui, dei team e delle varie funzioni, promuovendo un dialogo costante e trasparente.

Si segnala inoltre che è iniziato nel 2022 e proseguirà negli anni a seguire, il processo di integrazione tra i sistemi informativi HR di Luminex e DiaSorin, al fine di garantire l'omogeneità di tutti i processi, non solamente nel rispetto delle linee guida e delle tempistiche indicate, ma anche attraverso l'utilizzo degli stessi sistemi per tutto il Gruppo. In questa occasione, sarà portato avanti un progetto volto ad analizzare i moduli del sistema informativo ed apportare aggiornamenti ai processi, in un'ottica di integrazione. L'attività vedrà coinvolti diversi colleghi afferenti alla funzione HR a livello mondo, in modo da raccogliere feedback e punti di vista che rispecchino le necessità globali.

#### **Evoluzione Organizzativa e Change Management**

Il settore di business all'interno del quale l'Azienda opera è in rapida evoluzione, per questo è necessaria una costante ricerca di soluzioni innovative, da realizzare rapidamente e con un alto profilo di qualità di esecuzione, grazie all'adozione di schemi organizzativi sempre più evoluti.

In questa ottica, il Gruppo si è evoluto con una visione internazionale e opera oggi in tutti i continenti attraverso 41 società, 4 branch, 10 siti produttivi e 9 centri di R&D e si caratterizza come un Gruppo europeo-americano.

In particolare, nel corso del 2022, la Società è stata quindi impegnata nella gestione di diverse sfide e opportunità a livello globale, alla luce di un rinnovato contesto interno ed esterno e delle strategie aziendali. In particolare, in merito all'acquisizione di Luminex, sono proseguite le attività di integrazione non solo di business, ma anche organizzative e culturali. Luminex, infatti, è altamente complementare al business di DiaSorin e il processo di integrazione attualmente in corso, ha permesso di mettere insieme e valorizzare competenze ed expertise, creando delle sinergie apprezzabili per il business in particolare per quanto riguarda competenze di sviluppo dei macchinari e cross-fertilization.

Oltre a ciò, il Gruppo è stato anche impegnato nel percorso che ha portato al perfezionamento del conferimento del ramo aziendale di DiaSorin S.p.A. nella DiaSorin Italia S.p.A., società interamente partecipata dalla prima. DiaSorin S.p.A. continua ad occuparsi della definizione e dello sviluppo dell'indirizzo strategico, e dell'attività di coordinamento a beneficio dell'intero Gruppo, mentre il presidio delle attività operative precedentemente svolte dalla Società in Italia e nel Regno Unito è stato demandato a DiaSorin Italia S.p.A., in analogia a quanto già avviene con le controllate operanti nelle altre aree geografiche dove il Gruppo è presente.

Si segnala inoltre che, con riferimento alle attività propedeutiche all'apertura del sito industriale cinese, nel corso del 2022 sono state portate a termine con successo le principali attività di definizione della struttura organizzativa e di Talent Acquisition dei ruoli chiave. La società continua a lavorare alle attività di training e recruiting per garantire che le operazioni del sito procedano in maniera lineare.



## INDUCTION

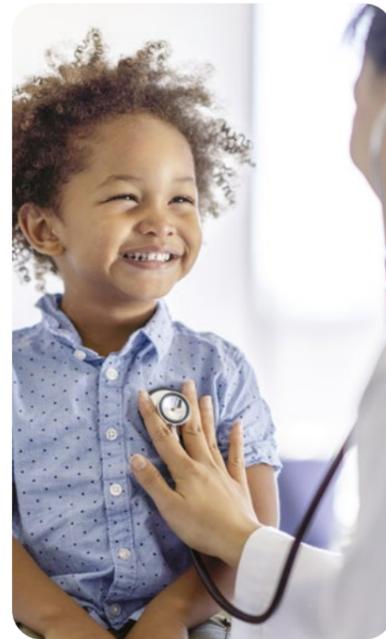


### ***Iniziative di welfare e benefit***

Il Gruppo DiaSorin offre ai propri dipendenti, in aggiunta ai piani pensionistici, dei contributi sotto forma di benefit, in linea con le normative locali dei Paesi in cui opera. I piani pensionistici integrativi sono basati sulla vita lavorativa dei dipendenti e sulla relativa remunerazione percepita nel corso del periodo di servizio. Questi contributi si sommano agli istituti previsti per legge, quali ad esempio l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, l'“Employment Rights Acts 1996”, l'“Employment Relations Act 1999” e il “Children and Families Act 1999” nel Regno Unito, il sistema previdenziale “Alecta” in Svezia, il fondo pensione “U-Kasse” e il sistema “Direct Covenant” in Germania, i sistemi di assistenza e assicurazione medica, sulla vita e pensionistico offerti dagli Stati Uniti secondo l'“Affordable Care Act” e il “401kPlan”.

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

Al fine di rafforzare l'engagement e il benessere dei dipendenti, in diverse società del Gruppo, quanto garantito dalle legislazioni locali, è stato integrato con programmi di prevenzione sanitaria e di supporto alla famiglia.



Con particolare riferimento alle iniziative attivate nelle singole aree, si sottolinea che:

- negli Stati Uniti, Luminex si impegna nel garantire a tutti dipendenti iscritti al programma di benefit supporto su un ampio spettro di tematiche, tramite programmi strutturati quali ad esempio: l'“Employee Assistance Program (EAP)”, “Family Adoption Support” e il “Well on Target”, strutturato per supportare i dipendenti in scelte di vita salutari.
- in Inghilterra, l'azienda offre ai dipendenti come parte del piano di Benefit assicurazioni mediche e dentistiche integrative oltre che voucher finalizzati al supporto dei figli dei dipendenti e accesso a portali di acquisto a prezzi ridotti.
- nella filiale cinese è stato ampliato il pannello dei servizi offerti sia con riferimento alla copertura sanitaria che ai servizi garantiti al personale in trasferta. I dipendenti della filiale hanno la possibilità di sottoporsi a un check up medico annuale e sono inoltre messi a disposizione dei dipendenti benefit per la pratica gratuita delle attività sportive. Nel corso del 2022 sono state promosse attività di Team Building e programmi di Recognition.
- in Italia, nel corso del 2022, l'azienda ha negoziato il rinnovo del piano di Welfare aziendale, tramite un attivo e proficuo dialogo con le parti sociali. In particolare, a partire dal 2023, l'ammontare monetario erogato dall'azienda (“flexibile benefit”) a ciascun dipendente, aumenterà progressivamente su base annuale, fino a raggiungere 650 euro annuali nel 2025. Inoltre, si segnala che sono stati ulteriormente ampliati i servizi offerti negli ambiti della salute, della formazione, della cultura e del tempo libero, con la messa a disposizione di voucher per l'acquisto di carburanti e voucher per i supermercati. L'azienda si impegna quindi ad aggiornare costantemente il piano di Welfare aziendale, in un'ottica di promozione del well-being dei propri dipendenti.

### ***Dialogo con le parti sociali e attenzione ai lavoratori***

In un contesto in cui il mercato del lavoro risulta sempre più incerto e in considerazione della necessità dell'Azienda di impiegare profili di competenza sempre più specializzati, anche nel 2022 sono state portate a termine iniziative volte a garantire la retention e l'attrazione di talenti, contribuendo alla costante attività di attenzione e ascolto dei dipendenti.

In quest'ottica, il dialogo con le parti sociali rappresenta uno strumento essenziale e, per questo motivo, il personale incaricato di gestire le relazioni sindacali, ove presente in base al contesto locale, intrattiene costanti contatti con le rappresentanze dei lavoratori, coinvolte sia nella gestione delle situazioni ordinarie, sia di quelle eventualmente straordinarie, secondo un approccio costruttivo e collaborativo.

A tale riguardo, si segnala che, nel corso del 2022, è stata ultimata l'implementazione di una policy di gruppo che ha introdotto e formalizzato la modalità di lavoro ibrido, come parte integrante della Employee Value Proposition. Ciò ha permesso di garantire al contempo produttività, flessibilità e bilanciamento tra vita professionale e privata oltre che attenzione al tema dell'ambiente e della Sostenibilità.

Oltre al dialogo con le parti sociali, DiaSorin prevede dei canali diretti di ascolto dei lavoratori, strutturati in maniera differente a seconda delle geografie nelle quali il gruppo opera.

Ad esempio, a livello locale sono proseguite iniziative specifiche, come quella denominata “Magic Box”. L'attività, che coinvolge la filiale cinese, dà la possibilità ai dipendenti di contribuire al raggiungimento dei risultati di eccellenza attesi, con proposte di miglioramento sia dei processi e sia dei programmi aziendali.

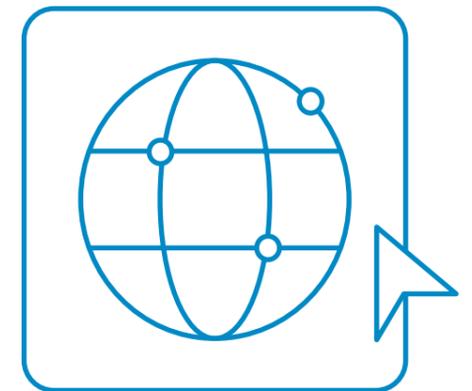
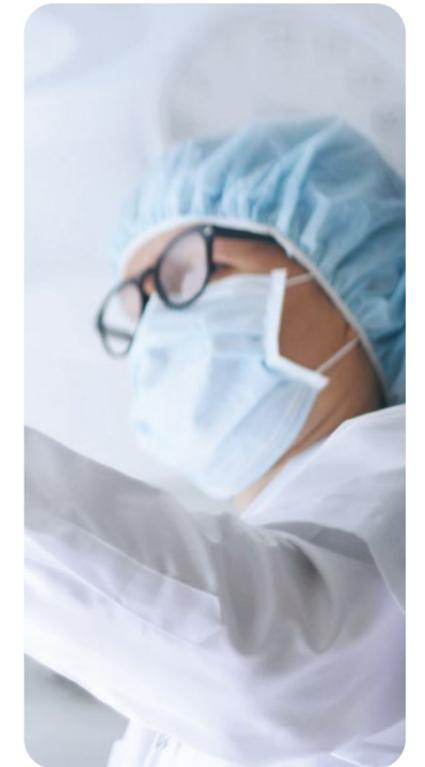
Nella filiale inglese è attivo un forum dedicato ai dipendenti e un sistema per la raccolta di suggerimenti. Sono stati inoltre istituiti incontri di cadenza trimestrale che coinvolgono i dipendenti e il direttore di filiale, in un'ottica di promozione del dialogo e della condivisione di feedback.

Nel corso dell'anno sono inoltre proseguite le azioni volte alla valorizzazione del brand DiaSorin all'esterno, come le attività di aggiornamento del sito internet [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com) e l'utilizzo dei social network come LinkedIn.

### ***Diversità e inclusione***

Il Gruppo DiaSorin riconosce il valore individuale che ciascun dipendente porta all'Azienda e incoraggia iniziative e atteggiamenti capaci di creare un ambiente in cui tutti siano attivamente inclusi, per arrivare a sviluppare piccole idee ed ottenere grandi risultati in termini di innovazione. Nella ferma convinzione che le soluzioni migliori arrivano dalla condivisione di diverse prospettive, ponendo e rispondendo a domande difficili e mettendo in discussione lo status quo. La capacità di comprendere e valorizzare la Diversità e l'inclusione all'interno del Gruppo, è un elemento portante del processo di integrazione culturale in atto tra DiaSorin e Luminex.

DiaSorin fonda infatti il proprio successo sostenibile sulla Cultura del Merito, sui valori di eccellenza e innovazione e sulla diversità, come volano di crescita ed elemento chiave per confermare, con sempre nuovi traguardi, il proprio posizionamento come Diagnostic Specialist di più alto livello.



Per un'efficace gestione delle tematiche legate alla diversità e all'inclusione, DiaSorin ha implementato politiche anti-molestie/bullismo che definiscono per tutti i dipendenti del Gruppo i comportamenti da tenere per promuovere un ambiente di lavoro positivo. Lasciando spazio anche all'applicazione di politiche dedicate, a seconda delle differenti esigenze espresse dalle singole aree geografiche. In alcune società del Gruppo sono stati implementati corsi di formazione specifici su questa tematica. In Nord America, DiaSorin completa su base annua l'"Affirmative Action Plan", al fine di analizzare la diversità interna della popolazione aziendale e identificare aree di forza e punti di miglioramento. In aggiunta, la società lavora a stretto contatto con agenzie di recruiting dedicate a promuovere e valorizzare la Diversità e facilitare l'accesso al mercato del lavoro di persone con disabilità ed ex combattenti delle forze armate. In UK, sono state organizzate iniziative mirate a promuovere e valorizzare la Diversità, oltre a corsi online specifici su questa tematica come ad esempio "Equality and Diversity", divenuto parte integrante dei training relativi alle soft skills erogati ai dipendenti. Nella filiale tedesca, è stato inserito all'interno del piano di Induction per tutti i nuovi dipendenti, un corso specifico dedicato al tema Diversity.

### 8.3 I risultati

Le tabelle seguenti riportano i principali dati afferenti la gestione del personale per l'anno corrente e per i relativi periodi comparativi.

#### Informazioni sui dipendenti del gruppo

Numero dipendenti suddivisi per genere								
2020			2021			2022		
Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
1.141	925	2.066	1.920	1.438	3.358	1.930	1.456	3.386

Dipendenti suddivisi per categoria	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	85	31	116	159	66	225	160	59	219
Colletti bianchi	834	746	1.580	1.324	1.183	2.507	1.347	1.203	2.550
Colletti blu	222	148	370	437	189	626	423	194	617

Dipendenti per fascia di età	2020			2021			2022		
	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Executives	Colletti Bianchi	Colletti Blu
<= 29 anni	0	140	101	0	266	154	0	257	157
30 - 50 anni	56	1.026	175	117	1.587	313	99	1.607	296
>= 50 anni	60	414	94	108	108	159	120	686	164

Disclosure 405-1 Diversity of governance bodies and employees del GRI Standard 405: Diversity and Equal Opportunities 2016

Dipendenti per tipo di contratto	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	1.123	914	2.037	1.864	1.375	3.239	1.900	1.422	3.322
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	18	11	29	56	63	119	30	34	64

Dipendenti per tipo di impiego	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	1.135	889	2.024	1.914	1.399	3.313	1.920	1.424	3.344
Numero di dipendenti part time	6	36	42	6	39	45	10	32	42

Disclosure 2-7 Employees

Dipendenti per tipo di impiego	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laureati	782	650	1.432	836	698	1.534	1.293	1.056	2.349
Biologia	169	213	382	186	252	438	294	360	654
Chimica	60	48	108	59	47	106	96	79	175
Biochimica	59	71	130	59	63	122	87	87	174
Discipline economiche	66	36	102	56	41	97	58	42	100
Ingegneria	197	57	254	203	68	271	331	99	430
Altre lauree	231	225	456	273	227	500	427	389	816
Diplomati tecnici	126	77	203	132	85	217	239	136	375
Diplomati generici	183	171	354	144	126	270	156	112	268
Nessun titolo	50	27	77	51	29	80	78	38	116

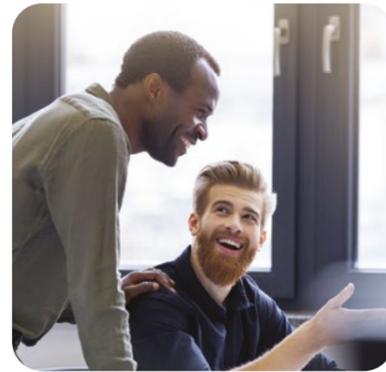
Si precisa che, per il FY22, la classificazione dei dipendenti per titolo di studio include anche i dati relativi ai dipendenti Luminex. Tuttavia, siccome questa informazione non veniva storicamente raccolta nei sistemi informativi della neo-acquisita società, Luminex si è strutturata per raccogliere il dato tramite questionario online e l'informazione è stata raccolta per circa l'80% dei dipendenti. A partire dal FY23 il dato sarà tracciato all'interno dei sistemi informativi.

### Dialogo con le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano circa il 33% del totale dipendenti del Gruppo e fanno riferimento a circa un terzo delle società presenti all'interno del Gruppo.

	2020	2021	2022
Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi simili (%)	49%	33%	33%

Disclosure 102-41 Collective bargaining agreements del GRI Standard 102: General Disclosures 2016



### Nuovi assunti, cessati e turnover

Il tasso di nuovi assunti per il 2022 è pari al 25% (15% nel 2021 e 18% nel 2020). Si segnala tuttavia che, a fronte di 857 nuove assunzioni registrate nell'anno, circa il 10% è afferente al progetto di integrazione che ha previsto la migrazione dei dipendenti dalle Legal Entities europee di Luminex a quelle di DiaSorin. Si tratta quindi in questo caso di movimenti infragruppo.

Si riporta di seguito il dettaglio degli assunti per genere e fascia d'età:

Numero di persone assunte nell'esercizio	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale</b>	201	161	<b>362</b>	295	208	<b>503</b>	515	342	<b>857</b>
<b>Per fascia d'età:</b>									
<b>&lt;= 29 anni</b>	67	55	<b>122</b>	101	80	<b>181</b>	126	100	<b>226</b>
<b>30 - 50 anni</b>	110	75	<b>185</b>	141	109	<b>250</b>	288	192	<b>480</b>
<b>&gt;= 50 anni</b>	24	31	<b>55</b>	53	19	<b>72</b>	101	50	<b>151</b>

Disclosure 401-1 New employee hires and employee turnover del GRI Standard 401: Employment 2016

Il tasso di turnover medio dell'anno 2022 risulta pari al 24% (16% nel 2021 e 11% nel 2020).

Si segnala che nel corso del 2022, DiaSorin è stata soggetta, come molte delle realtà internazionali, al fenomeno della Great Resignation, con particolare riferimento agli Stati Uniti.

Si riporta di seguito il dettaglio del tasso di turnover per genere e fascia di età:

Tasso di turnover	Per fascia d'età			Per genere		
	<= 29 anni	30-50 anni	>= 50 anni	Uomini	Donne	Totale
	34%	24%	21%	26%	22%	<b>24%</b>

Si segnala che di 829 persone cessate nell'esercizio, circa l'11% è afferente al progetto di migrazione dei dipendenti dalle Legal Entities europee di Luminex a quelle di DiaSorin. Si tratta quindi in questo caso di movimenti infragruppo.

Si riporta di seguito il dettaglio dei cessati per genere e fascia d'età:

Numero di persone cessate nell'esercizio (*)	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale</b>			<b>232</b>	315	236	<b>551</b>	504	325	<b>829</b>
<b>Per fascia d'età:</b>									
<b>&lt;= 29 anni</b>				71	51	<b>122</b>	79	62	<b>141</b>
<b>30 - 50 anni</b>				158	130	<b>288</b>	291	189	<b>480</b>
<b>&gt;= 50 anni</b>				86	55	<b>141</b>	134	74	<b>208</b>

Disclosure 401-1 New employee hires and employee turnover del GRI Standard 401: Employment 2016

(\*) La disclosure di dettaglio dell'indicatore è stata integrata a partire dalla rendicontazione 2021.

### Attività di formazione

Numero di ore di formazione per categoria	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Executives</b>	2.705	1.879	<b>4.584</b>	3.391	2.669	<b>6.060</b>	4.054	2.325	<b>6.379</b>
<b>Colletti bianchi</b>	48.473	38.677	<b>87.150</b>	68.166	69.825	<b>137.991</b>	88.935	62.770	<b>151.705</b>
<b>Colletti blu</b>	27.837	26.638	<b>54.475</b>	27.622	20.175	<b>47.797</b>	29.351	18.544	<b>47.895</b>

Numero di ore di formazione per tipologia di training	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Programmi di induction</b>	2.313	2.555	<b>4.868</b>	2.873	2.884	<b>5.757</b>	3.565	3.156	<b>6.721</b>
<b>Formazione su ambiente, salute e sicurezza</b>	12.252	7.205	<b>19.457</b>	19.588	16.570	<b>36.158</b>	3.862	3.044	<b>6.906</b>
<b>Formazione tecnico-professionale</b>	19.146	11.722	<b>30.868</b>	18.446	15.134	<b>33.580</b>	51.641	19.903	<b>71.544</b>
<b>Corsi di lingua straniera</b>	83	96	<b>179</b>	220	181	<b>400</b>	215	276	<b>491</b>
<b>Formazione manageriale</b>	3.460	2.891	<b>6.351</b>	7.658	8.056	<b>15.714</b>	1.569	2.570	<b>4.138</b>
<b>Altro</b>	41.761	42.725	<b>84.486</b>	50.394	49.845	<b>100.239</b>	61.489	54.692	<b>116.180</b>

Ore medie di formazione	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	32	61	40	21	40	27	25	39	29
Colletti bianchi	58	52	55	51	59	55	66	52	59
Colletti blu	125	180	147	63	107	76	69	96	78

Disclosure 404-1 Average hours of training per year per employee del GRI Standard 404: Training and Education

Per maggiori dettagli sulle modalità di rendicontazione delle ore di formazione 2022 si rimanda al Content Index. →

#### Il Sistema di Performance Management

Dipendenti coinvolti in processi di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (%)	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	96%	97%	97%	101%	102%	101%	101%	107%	103%
Colletti bianchi	97%	98%	97%	98%	95%	97%	105%	94%	100%
Colletti blu	95%	81%	90%	94%	92%	93%	92%	83%	89%

Disclosure 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews del GRI Standard 404: Training and Education

Si precisa che il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi) e, ove applicabile, il personale che, anche sulla base di accordi a livello locale con le parti sociali, durante il periodo di rendicontazione è stato soggetto a una formale valutazione periodica della performance, a prescindere dalla presenza in azienda al 31 dicembre 2022. Inoltre, si precisa che i dipendenti con un'anzianità aziendale inferiore a 3 mesi, non ricevono una valutazione della performance nell'anno corrente.

#### Diversità e pari opportunità

Rapporto salario donna/uomo	2020	2021	2022
Colletti bianchi	93%	88%	89%
Colletti blu	85%	89%	91%

Disclosure 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men del GRI Standard 405: Diversity and Equal Opportunities 2016



## 9. Ambiente, salute e sicurezza

### 9.1 Gestione della pandemia COVID-19

Anche nel corso del 2022, così come nel biennio precedente, la situazione determinata dall'evoluzione della pandemia da virus SARS-CoV-2 (COVID-19) ha avuto un impatto trasversale su tutto il Gruppo.

In particolar modo, in considerazione del settore di attività, DiaSorin è stata considerata un'azienda di rilevanza strategica e ha sempre proseguito tutte le attività adottando regole di comportamento e prevenzione, al fine di proteggere tutti i lavoratori e assicurare la continuazione della fornitura dei test diagnostici a Ospedali e Laboratori in tutto il mondo. Questo è avvenuto nel pieno rispetto delle normative applicabili nei diversi Stati e dei continui sviluppi legislativi che si sono susseguiti nel corso dell'anno in risposta alla situazione pandemica.

Il principio base della prevenzione, adottato a livello di Gruppo da DiaSorin nel corso della pandemia, si è basato su strategie di **prevenzione, monitoraggio, informazione e formazione**, portate avanti in stretta collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori con costanza, determinazione, disciplina e trasparenza, invitando tutti i lavoratori ad adottare comportamenti sicuri sia all'interno sia all'esterno degli ambienti di lavoro.

Durante la pandemia è stata adottata, in modo diffuso in tutto il Gruppo, la modalità di lavoro in Smart Working con l'obiettivo di ridurre i contatti tra le persone e quindi le occasioni di possibile diffusione del virus.



Fin dall'inizio e a più riprese, in base all'evoluzione della pandemia, tutti i dipendenti del Gruppo hanno ricevuto regolari comunicazioni sulle norme di comportamento e prevenzione da adottare. È stata inoltre posta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- monitoraggio della situazione individuale e indicazioni in merito alla gestione dei casi di presenza di sintomi o situazioni di rischio in base ai contatti avuti o ai luoghi visitati;
- misure igienico sanitarie, sanificazione degli ambienti e della strumentazione di lavoro;
- utilizzo consigliato dei dispositivi di protezione individuale e dei disinfettanti;
- monitoraggio della temperatura corporea in ingresso ai luoghi di lavoro;
- regole di distanziamento sociale e modalità di utilizzo degli spazi comuni;
- regole di segregazione tra edifici, reparti e adozione della modalità di lavoro su più turni;
- restrizioni sui viaggi per motivi di lavoro, specifico iter approvativo e una dettagliata pianificazione nei casi in cui i viaggi siano reputati necessari per lo svolgimento delle attività di business e sempre in osservanza dell'evoluzione della situazione pandemica;
- regole per l'utilizzo dei sistemi informatici per effettuare riunioni con collegamento da remoto (video conferenze, Hangouts e altri);
- restrizioni e regole per l'accesso dei fornitori ai siti del Gruppo, tramite la definizione di un iter approvativo nel caso in cui l'ingresso sul sito risulti necessario per specifiche finalità di business;
- regole e comportamenti per lo svolgimento delle attività presso i clienti;
- costante comunicazione rivolta ai dipendenti a livello di ciascun Paese, in merito ai piani vaccinali anti-covid predisposti nei vari Paesi.

Inoltre, è stato rivisto e aggiornato più volte il Protocollo di sorveglianza sanitaria specifico per i casi COVID-19, nel rispetto dei requisiti normativi locali e delle costanti evoluzioni occorse. Per un'efficace prevenzione del contagio e in linea con le disposizioni dei vari Paesi, l'Azienda ha fornito ai propri dipendenti indicazioni sul monitoraggio di potenziali infezioni da COVID-19 e indicazioni sulle azioni di rientro al lavoro dopo che un dipendente si è ammalato di COVID-19.

DiaSorin ha adottato tali obblighi in piena osservanza delle disposizioni normative locali per i Paesi in cui è previsto l'utilizzo di apposito Pass (e.g. Green Pass) per l'ingresso in azienda, prevedendo in particolare specifici controlli all'ingresso dei siti e anche verifiche a campione; tali controlli sono adottati sia per il personale interno sia per il personale esterno.

Alla comunicazione delle misure di prevenzione COVID-19 si è accompagnata un'intensa attività di formazione specifica, erogata nel 2022 in particolare a tutti i nuovi entrati durante le attività di induction.

Tutte le attività hanno visto il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, in particolare per le sedi italiane di Saluggia e Gerenzano, le già presenti attività di coinvolgimento degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza), sono state integrate con riunioni periodiche di aggiornamento con le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie). Tale partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori sulle tematiche di salute e sicurezza avviene nel rispetto delle normative nazionali, anche negli altri Paesi in cui il Gruppo è presente.

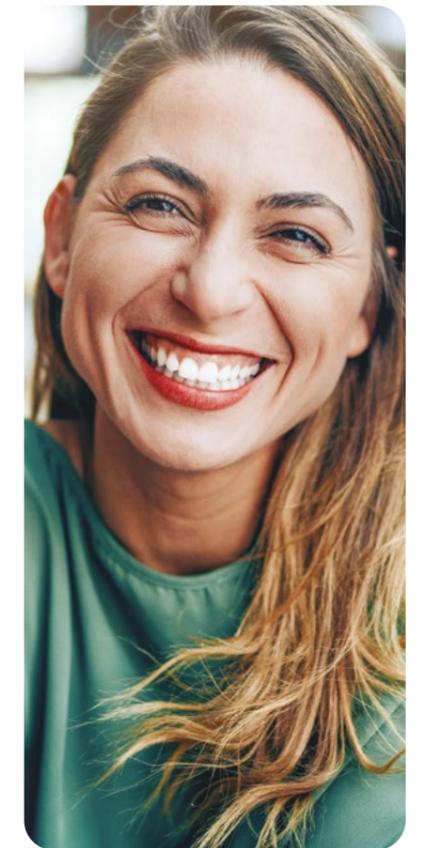
Nelle varie sedi del Gruppo sono state attuate iniziative per facilitare la vaccinazione anti-Covid per tutto il personale in linea con le regolamentazioni locali. In particolare, presso la sede di Saluggia, in collaborazione con le altre aziende del comprensorio in cui ha sede la capogruppo, con il supporto di Croce Rossa Italiana e in coordinamento con l'Azienda Sanitaria Locale, è stato allestito, nel 2021, un hub vaccinale dedicato alle vaccinazioni anti-Covid, che ha consentito di raggiungere circa un migliaio di persone per la somministrazione della prima e seconda dose di vaccino.

## 9.2 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Il **Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente**, presente nel Gruppo DiaSorin dal 2015, si è sviluppato allineandosi con gli standard ISO 14001 e ISO 45001 allo scopo di attuare una gestione efficace di tutti i temi correlati alla salute e sicurezza dei dipendenti e dei lavoratori del Gruppo, nonché alla gestione degli aspetti ambientali. Si precisa che ad oggi il sistema non è soggetto a certificazione.

Nell'ambito di tale Sistema di Gestione, DiaSorin ha definito la propria Politica in materia di salute, sicurezza e ambiente, formalizzando il documento **"Environmental, Health & Safety Policy Statement"** (detto anche **"Policy EHS"**), approvata dall'Amministratore Delegato del Gruppo e valida a livello di Gruppo. La Policy è stata aggiornata nel corso del 2022. Si specifica inoltre che le Società acquisite nel 2021 dal Gruppo Luminex stanno procedendo a condurre opportune attività di analisi al fine di includere tale Policy all'interno del proprio corpo procedurale. Lo stabilimento di Saluggia ha previsto di ottenere la Certificazione ISO 14001 e 45001 nel corso del 2023.

All'interno della Policy EHS, DiaSorin dichiara il proprio impegno nella protezione della salute e sicurezza dei propri dipendenti, clienti e in generale dei propri stakeholder, nonché nella minimizzazione dei propri impatti ambientali; include, inoltre, un impegno al miglioramento continuo nella gestione di tali tematiche per tendere all'individuazione di obiettivi formali di miglioramento, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e all'identificazione, prevenzione e mitigazione dei rischi specifici relativi al cambiamento climatico.



Di seguito sono indicate le principali modalità attraverso cui il Gruppo DiaSorin realizza tali impegni:

- attenzione alle tematiche relative a salute, sicurezza e ambiente nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;
- compliance a tutta la normativa applicabile in materia;
- informazione e sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti in merito alle *best practice* da attuare e all'impegno di DiaSorin nel realizzare la propria Politica;
- formazione periodica ai dipendenti sui requisiti di legge applicabili, nonché sulle linee guida di Gruppo in materia di salute, sicurezza e ambiente e sull'importanza di allinearsi alle *best available technologies* (BAT) disponibili;
- attenzione nel mantenere i luoghi di lavoro sani e sicuri per i lavoratori, i visitatori e i fornitori e appaltatori;
- gestione degli aspetti di business in modo tale da ottenere un utilizzo il più possibile efficiente ed efficace delle risorse naturali;
- sviluppo e implementazione dei "Group EHS Minimum Requirements" (si veda quanto riportato al paragrafo successivo) e misurazione delle performance rilevanti;
- miglioramento continuo delle politiche di acquisto, al fine di favorire fornitori e appaltatori nel raggiungimento degli obiettivi della Politica;
- promozione e impegno nella riduzione dei rifiuti, nonché nella destinazione degli stessi al riciclo.

## 9.3 Gli strumenti adottati

Di seguito vengono illustrati i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin con lo scopo di gestire i rischi (oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità) citati nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità" in relazione ai temi ambientali e di salute e sicurezza oppure, ove applicabile, indirizzare le opportunità.

In riferimento alle tematiche ambientali, fondamentali per il Gruppo, per il periodo 2012-2017 DiaSorin ha aderito volontariamente alla compilazione del questionario *Investor Carbon Disclosure Project* (CDP); nel Bilancio 2017, le stesse informazioni vengono rese pubbliche attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria.

### **Definizione e implementazione dei "Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements"**

Al fine di promuovere un adeguato livello di attenzione e una corretta gestione dei rischi associati alle tematiche di salute, sicurezza e ambiente, DiaSorin ha formalizzato la Procedura di Gruppo "Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements", citata anche all'interno della Policy EHS, come strumento di implementazione degli impegni del Gruppo DiaSorin sulle tematiche EHS.

La procedura è stata predisposta tenendo in considerazione i requisiti normativi, nonché le *best practice* di settore attuate all'interno del Gruppo DiaSorin, e formalizza i Requisiti Minimi che ogni Società del Gruppo deve rispettare in materia di salute, sicurezza e ambiente (di seguito, anche, "Requisiti Minimi EHS"), al fine di ottenere una minimizzazione degli impatti negativi su salute e sicurezza dei lavoratori, dei visitatori e dei fornitori o appaltatori, nonché dell'impatto negativo sull'ambiente delle attività aziendali. All'interno della procedura si specifica che, ove i requisiti di legge siano maggiormente stringenti dei Requisiti Minimi EHS, la Società deve applicare quanto richiesto dalla normativa, mentre in caso contrario devono essere applicati i Requisiti Minimi EHS.

Il campo di applicazione della procedura riguarda tutti i siti DiaSorin sia di tipo commerciale sia di tipo produttivo. Spetta a ogni Società del Gruppo valutare quali dei Requisiti Minimi EHS siano applicabili alla propria realtà aziendale: l'analisi di applicabilità deve essere periodicamente rivista per valutare se, eventuali requisiti precedentemente non applicabili, siano diventati rilevanti per la Società (ad esempio, a causa di variazioni organizzative, di processo, ecc.). Lo staff EHS di ogni Società ha il compito di predisporre adeguata documentazione (ad esempio linee guida, policy, procedure, ecc.), sulla base della valutazione di applicabilità, con lo scopo di finalizzare la regolamentazione dei Requisiti Minimi EHS applicabili.

I contenuti della procedura definiscono gli obiettivi da raggiungere e le linee guida da implementare in relazione ai seguenti aspetti:



- *aspetti generali relativi al Sistema di Gestione EHS* (impegno nell'implementazione del Sistema e dei Requisiti Minimi, definizione della struttura e delle responsabilità EHS, compliance alla normativa locale, misurazione e monitoraggio di *Key Performance Indicators*, formazione e sensibilizzazione, comunicazione interna);
- *aspetti specifici applicabili alla Salute, alla Sicurezza e all'Ambiente* (ad esempio, controlli operativi, manutenzione preventiva, gestione delle emergenze, gestione e analisi degli incidenti, gestione dei fornitori e degli appaltatori, attività di audit, gestione di sostanze chimiche o pericolose);
- *aspetti specifici relativi ai rischi correlati alla Salute e Sicurezza* (ad esempio, spazi confinati, rischio elettrico, rumore, incendio, ecc.);
- *aspetti specifici relativi alla gestione delle tematiche ambientali* (ad esempio, emissioni, prelievo e scarico delle acque, smaltimento dei rifiuti).

### **Attività di audit**

Al fine di verificare che i Requisiti Minimi EHS siano correttamente valutati e, ove applicabili, implementati da tutte le realtà aziendali del Gruppo DiaSorin, è previsto lo svolgimento di un'attività di monitoraggio periodico da parte delle Funzioni EHS a livello di Gruppo.

L'obiettivo di tali attività è quello di verificare che le Società del Gruppo rispettino le normative applicabili e i Requisiti Minimi EHS, nonché di individuare potenziali aree di miglioramento, tramite analisi della documentazione predisposta localmente e verifiche a campione sui vari aspetti applicabili nei siti oggetto di audit.

Le risultanze degli audit sono formalizzate all'interno di specifici Audit Report; lo staff EHS locale è responsabile di sviluppare piani di azioni correttive per i gap individuati, a loro volta oggetto di monitoraggio da parte delle Funzioni EHS di Gruppo negli audit successivi.

A seguito dell'emergenza pandemica, per il periodo 2020-2022, gli audit svolti dalle Funzioni EHS di Gruppo non hanno potuto avere luogo così come abitualmente previsto, a causa delle restrizioni imposte agli spostamenti tra i diversi territori in cui risiedono le attività del Gruppo. Nonostante ciò, sono state mantenute le attività di *'self audit'* effettuate autonomamente da ciascun sito, dalle quali non sono emerse criticità rilevanti. Nelle future annualità si prevede di reintrodurre specifiche attività di audit svolte dalla struttura EHS di Gruppo.



### **Attività di formazione**

La responsabilità per la formazione dei dipendenti sulle tematiche EHS è a carico dello staff EHS locale, che deve assicurare il rispetto degli adempimenti legislativi locali applicabili (ad esempio, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro).



- In base a quanto previsto dai Requisiti Minimi EHS, deve essere almeno previsto quanto segue:
- formazione al momento dell'assunzione;
  - formazione specifica sulle responsabilità e i pericoli correlati alla mansione (ad esempio, utilizzo di sostanze chimiche, spazi confinati, ecc.);
  - aggiornamento periodico della formazione;
  - formazione adeguata nel caso in cui si verifichi una modifica del processo o degli strumenti di lavoro impiegati dal dipendente;
  - formazione in caso di un cambio di mansione o di ruolo.

Per la maggior parte dei corsi vengono, inoltre, effettuati test di apprendimento delle nozioni e competenze apprese a conclusione del corso stesso.

Le attività formative descritte devono essere adeguatamente tracciate; le modalità di gestione e la relativa documentazione a supporto della formazione erogata, sono oggetto di verifiche a campione nel corso dell'attività di audit precedentemente descritta.

Nel 2022, la formazione in tutte le sedi è stata una combinazione di modalità di apprendimento/formazione online di persona e di autoapprendimento.

### **Coinvolgimento della Funzione EHS nello sviluppo/aggiornamento processi**

Sulla base di quanto riportato nei Requisiti Minimi EHS, è previsto, nell'ambito dei siti produttivi, il coinvolgimento della Funzione EHS locale, qualora debbano essere introdotti nuovi processi o modificati processi esistenti (ad esempio, l'introduzione di nuovi strumenti o macchinari, l'utilizzo di nuovi prodotti chimici).

In particolare, lo staff EHS locale ha il compito di effettuare un'analisi dei rischi correlati alla salute, sicurezza e ambiente associati ai processi in corso di definizione e di aggiornamento e di prevedere le misure necessarie alla gestione dei rischi individuati (ad esempio, la sostituzione di sostanze pericolose).

Insieme alla Funzione EHS sono coinvolti nel processo di valutazione e mappatura dei rischi, seguendo una logica di individuazione della probabilità e dell'impatto, il medico del lavoro o altre figure o realtà sanitarie deputate a tale scopo, così come previsto nei diversi Paesi, e altre Funzioni specifiche, necessarie all'ottenimento di un'adeguata comprensione di tutte le implicazioni dei processi analizzati, in particolare la Funzione Produzione; tale processo è valido per tutto il Gruppo DiaSorin.

Il coinvolgimento delle Funzioni EHS nel processo di sviluppo e di aggiornamento dei processi è oggetto di verifica nel corso dell'attività di audit precedentemente descritta.

Per garantire aggiornamento continuo e sviluppo dei processi, i dipendenti stessi sono chiamati a segnalare eventuali situazioni di pericolo di cui vengano a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa. Oltre a monitorare le *hazardous occurrences*, che includono le condizioni insicure rilevate e segnalate dai dipendenti e dalle funzioni preposte, il Gruppo DiaSorin conduce indagini specifiche al verificarsi di infortuni o di episodi di 'near miss', al fine di comprendere le cause che hanno portato al verificarsi di tali episodi e avviare le opportune azioni correttive. I casi di infortuni e gli episodi di 'near miss' sono anche condivisi a livello di Gruppo, al fine di prevenire il verificarsi di casi simili in altre sedi del Gruppo e condividere le cosiddette 'best practices'.

### **La tutela ambientale e lo sviluppo di progetti dedicati**

A livello di Gruppo sono attuate azioni finalizzate alla riduzione degli sprechi e dei rifiuti. In generale, viene effettuata la raccolta differenziata dei rifiuti e, ove possibile, viene previsto il loro riciclo o riutilizzo. Particolare attenzione è prestata alla riduzione dei consumi energetici e di acqua e all'utilizzo di tecnologie a elevata efficienza.

Nel corso degli ultimi anni sono stati implementati, nelle varie sedi, diversi progetti di miglioramento, al fine di sensibilizzare i dipendenti sui valori della Sostenibilità Ambientale.

Il progetto 'Plastic Free' è stato lanciato nel 2020 con l'obiettivo di eliminare l'utilizzo delle plastiche monouso. Il progetto ha previsto molteplici iniziative, tra cui la collocazione di erogatori d'acqua, dotando al contempo tutti i dipendenti di borracce a uso personale; la sostituzione dei bicchieri dei distributori automatici di bevande con contenitori in materiale compostabile; l'utilizzo, presso le sale riunioni, di bottiglie d'acqua in vetro che vengono riutilizzate e materiali da catering (bicchieri, piatti e altro) in materiale compostabile.

Avviato anch'esso nel corso del 2020, il progetto per un'attenta raccolta differenziata dei rifiuti nelle aree uffici. A questo progetto è stata affiancata un'iniziativa di sensibilizzazione sul tema della riduzione degli sprechi di carta con l'adozione di un sistema di utilizzo delle stampanti tramite badge e codice individuale.



realtà produttive, contenitori riutilizzabili per lo smaltimento di rifiuti e regole per la rigorosa separazione dei flussi di rifiuti, con lo scopo di garantire un'efficace separazione e raccolta differenziata.

Il progetto di introduzione di auto ibride è stato portato avanti in occasione del rinnovo di parte delle auto della flotta aziendale, al fine di ridurre l'impatto ambientale dei trasporti aziendali. L'iniziativa ha visto anche l'installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche, avvenuta nel 2020, presso le sedi italiane ed estesa successivamente ad altre sedi del Gruppo. Inoltre, è stata progettata un'iniziativa di car pooling per le sedi italiane, interrotta a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza ma che verrà riavviata nel rispetto delle normative nel corso del 2023.

Infine, nelle varie sedi del Gruppo, sono stati adottati sistemi di illuminazione a basso consumo, sensori per accensione e spegnimento automatico delle luci e apparecchiature ad alta efficienza energetica, in particolare sistemi di ventilazione, riscaldamento e condizionamento, al fine di proseguire nel percorso di riduzione dei consumi. In tutto il Gruppo sono state implementate diverse iniziative per migliorare l'efficienza energetica spegnendo luci, HVAC, apparecchiature elettriche quando non necessarie.



## 9.4 I risultati

I dati di performance ambientale e di salute e sicurezza rendicontati di seguito, riguardano tutte le Società del Gruppo DiaSorin: sia i siti produttivi sia le sedi commerciali.

I consumi delle filiali commerciali relativi a elettricità, riscaldamento e acqua sono rendicontati, salvo nei casi in cui non sia stato possibile reperire il dato puntuale. In questi casi, trattandosi di quantitativi di consumo non impattanti rispetto al valore complessivo, è stato riportato, quando possibile, un valore stimato di consumo. Si tratta, ad esempio, di sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nel canone periodico corrisposto.

### Consumi energetici

Consumi [GJ]	2020			2021			2022		
	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale
<b>Consumi derivanti da combustione di Gas Naturale e altri combustibili</b>	-	52.836	<b>52.836</b>	-	59.591	<b>59.591</b>	-	67.009	<b>67.009</b>
<b>Consumi elettrici</b>	13.802	63.797	<b>77.599</b>	9.483	96.761	<b>106.244</b>	20.910	124.960	<b>145.870</b>
<b>Totale</b>	<b>13.802</b>	<b>116.633</b>	<b>130.435</b>	<b>9.483</b>	<b>156.353</b>	<b>165.835</b>	<b>20.910</b>	<b>191.969</b>	<b>212.879</b>
<b>%</b>	<b>10,6 %</b>	<b>89,4%</b>		<b>5,7%</b>	<b>94,3%</b>		<b>9,8%</b>	<b>90,2%</b>	

Disclosure 302-1 Energy consumption within the organization del GRI Standard 302: Energy 2016.

Con riferimento ai dati della tabella sopra riportata, sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting.

I dati relativi alla quota parte di energia elettrica rinnovabile, derivano dalle informazioni disponibili circa il mix energetico dichiarato dai provider delle società che dispongono di tali dati.

L'analisi dei dati dell'ultimo triennio mostra un aumento dei consumi energetici a seguito del consolidamento dei dati di consumo dell'intero anno degli stabilimenti Luminex.

### Prelievi idrici

Fonte	Prelievi [m³]		
	2020	2021	2022
<b>Acquedotti</b>	45.658	47.848	68.722
<b>Acqua sotterranea</b>	43.836	83.036	79.315
<b>TOTALE</b>	<b>89.494</b>	<b>130.884</b>	<b>148.037</b>
<b>di cui in aree a stress idrico*</b>	10.033	7.663	8.373



Disclosure 303-3 Water withdrawal del GRI Standard 303: Water and effluents 2018

(\*) La richiesta di disclosure relativa ai prelievi da aree a stress idrico è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2020 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento. Tramite il tool Aqueduct Water Risk Atlas del World Resources Institute è stata analizzata l'ubicazione dei siti produttivi del Gruppo DiaSorin per verificare la loro localizzazione in aree a stress idrico, ovvero con valori di "Water Stress" pari a "High" o superiore. Dall'analisi è emerso che l'unica area collocata in una zona a "Water Stress" con valore "High" è rappresentata dallo stabilimento DiaSorin USA, Cypress di cui è stato riportato in tabella il dettaglio dei prelievi riconducibili, nella loro totalità, a fonti municipali (Acquedotti). Tutti gli altri siti sono ubicati in zone con valori di "Water stress" inferiori.

Come anticipato, il Gruppo DiaSorin non definisce rischi specifici relativi alla gestione delle risorse idriche, poiché sulla base delle caratteristiche del business in cui opera, le attività non comportano un rilevante consumo di acqua: l'acqua prelevata viene solo in minima parte consumata all'interno del processo produttivo per la produzione dei reagenti. Tutti gli scarichi di reflui avvengono in piena conformità con le normative e i regolamenti locali, assicurando la qualità delle acque scaricate, conformemente a quanto previsto dalle caratteristiche dei corpi recettori.

Nel 2021, per quanto riguarda i consumi dell'approvvigionamento idrico e a seguito del consolidamento dei consumi degli stabilimenti Luminex, il dato dei consumi non è aumentato significativamente. L'aumento dei consumi di acqua sotterranea è dovuto all'installazione di sistemi di misurazione dei consumi che hanno consentito una più puntuale raccolta dei dati. I maggiori consumi nel 2022 sono principalmente dovuti al completo consolidamento dei consumi dell'intero anno degli stabilimenti Luminex.

### Emissioni

Si riportano di seguito i dati sulle emissioni del Gruppo DiaSorin, suddivise in:

- emissioni di tipo Scope 1, quelle dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti<sup>6</sup>;
- emissioni di tipo Scope 2, quelle derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso le filiali che hanno sede in locali in affitto.



Nelle tabelle di seguito si legge che, a partire dal 2020, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti da DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2020, con riferimento ai consumi di combustibili quali gas metano, diesel, benzina e GPL. Per il 2022 sono stati utilizzati i fattori di conversione delle emissioni pubblicati nel 2021. Per la conversione dell'energia elettrica, è stato utilizzato il riferimento "Confronti internazionali 2019", l'ultimo aggiornamento disponibile prodotto da Terna. Si precisa inoltre che, con riferimento all'energia elettrica delle controllate commerciali che non incidono in modo significativo sul valore complessivo delle emissioni, è stato utilizzato il Global Factor in luogo del fattore nazionale di riferimento.

Emissioni [tCO <sub>2</sub> eq]	2020	2021	2022
	2.761	3.204	4.627

Disclosure 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions del GRI Standard 305: Emissions 2016

Emissioni [tCO <sub>2</sub> eq]	2020	2021	2022
	8.406	10.938	15.264

Disclosure 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions del GRI Standard 305: Emissions 2016

<sup>6</sup> Si specifica che il Gruppo non fa uso di sostanze lesive dell'ozono nell'ambito dei processi produttivi: tali sostanze sono solo contenute in apparecchi per il condizionamento/raffreddamento ed eventuali rilasci in atmosfera sono legati a possibili guasti.

## Rifiuti

Il Gruppo DiaSorin pone una particolare attenzione al tema della gestione dei rifiuti prodotti presso tutte le proprie sedi, tramite un approccio che prevede la ricerca di soluzioni volte alla riduzione degli sprechi. Quando questo non è possibile, è prevista un'attenta attività di segregazione dei rifiuti e l'identificazione dei migliori processi di smaltimento applicabili, prediligendo attività di riciclo e riutilizzo.

In generale, vista la natura delle attività del Gruppo e le tipologie di rifiuti prodotti (di seguito presentate più in dettaglio), come illustrato nel paragrafo 3 relativo alla gestione dei rischi, DiaSorin identifica il rischio di non compliance con la normativa vigente che, qualora i rifiuti non venissero smaltiti in modo corretto, potrebbe comportare impatti ambientali negativi.

Per mitigare tali rischi, il Gruppo adotta i seguenti sistemi:

- DiaSorin tiene traccia di tutti i rifiuti generati dalle proprie attività e li classifica e gestisce in linea con le normative applicabili in ciascuno dei Paesi in cui opera, prevedendo per ciascun sito l'adozione di procedure di gestione specifiche. Tali procedure, qualora necessario, prevedono anche l'analisi chimica del rifiuto per una corretta classificazione.
- Tutti i rifiuti prodotti dall'organizzazione sono raccolti, classificati secondo le regolamentazioni previste dai vari Paesi e gestiti da soggetti terzi autorizzati alla gestione del rifiuto. Dal momento che la responsabilità del corretto smaltimento è in capo al Gruppo DiaSorin, l'organizzazione effettua periodici audit presso gli smaltitori stessi, al fine di verificare l'adeguatezza delle procedure applicate. Nel corso dell'emergenza pandemica, tali attività si sono svolte con minore intensità per far fronte alle restrizioni imposte dalla pandemia.

Le prime due tabelle di seguito riportate si riferiscono ai rifiuti pericolosi e a quelli non pericolosi generati dai siti produttivi e commerciali del Gruppo DiaSorin, a esclusione dei RAAE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) che sono rendicontati nella tabella specifica.

Tipologia	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]		
	2020	2021	2022
<b>Pericolosi</b>	199	479	577
<b>Non Pericolosi</b>	1.235	2.596	3.328
<b>TOTALE</b>	<b>1.434</b>	<b>3.076</b>	<b>3.905</b>

Disclosure 306-3 Waste generated del GRI Standard 306: Waste 2020

Destinazione	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)		
	2020	2021	2022
<b>Riutilizzo/riciclo/recupero</b>	48,1%	33,4%	32,4%
<b>Smaltimento</b>	51,9%	66,6%	67,6%

Nella voce "Smaltimento" sono incluse le seguenti categorie di destinazione: incenerimento, destinazione in discarica e altre tipologie di smaltimento. Con riferimento al quantitativo, alla tipologia di rifiuto e alla sua destinazione, a partire dal 2021 si osserva un significativo impatto, dovuto principalmente al consolidamento dei quantitativi relativi alle sedi di Luminex.



Nella tabella che segue si riporta, invece, il dettaglio dei rifiuti prodotti dalle realtà produttive, suddivisi per tipologia di smaltimento in base al tipo di rifiuto pericoloso o non pericoloso.

Tipologia	Rifiuti prodotti dai siti industriali (esclusi i RAAE) [t] (*)		
	2020	2021	2022
<b>PERICOLOSI</b>		<b>478,51</b>	<b>577,35</b>
<b>Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero</b>			
di cui destinati a preparazione per il riutilizzo		0,51	1,25
di cui destinati a riciclo		0,61	0,80
di cui destinati ad altre operazioni di recupero		0,00	0,00
<b>Destinati a smaltimento</b>			
di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)		17,54	77,89
di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)		90,14	49,00
di cui destinati a conferimento in discarica		6,46	16,54
di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento		363,26	431,87
<b>NON PERICOLOSI</b>		<b>2.587,95</b>	<b>3.324,25</b>
<b>Destinati a riutilizzo/riciclo/recupero</b>			
di cui destinati a preparazione per il riutilizzo		4,63	15,71
di cui destinati a riciclo		718,86	1.009,76
di cui destinati ad altre operazioni di recupero		0,00	0,00
<b>Destinati a smaltimento</b>			
di cui destinati a incenerimento (con recupero di energia)		271,88	255,62
di cui destinati a incenerimento (senza recupero di energia)		45,46	255,89
di cui destinati a conferimento in discarica		1.349,54	1.539,18
di cui destinati ad altre operazioni di smaltimento		197,59	248,10
<b>TOTALE</b>		<b>3.066,46</b>	<b>3.901,60</b>

Disclosure 306-4 Waste diverted from disposal & Disclosure 306-5 Waste directed to disposal del GRI Standard 306: Waste 2020

(\*) La richiesta di disclosure relativa al dettaglio delle tipologie di smaltimento per categoria di rifiuto (pericoloso/non pericoloso) è stata introdotta per la prima volta nella reportistica 2021 a valle dell'aggiornamento dello Standard GRI di riferimento.

Con specifico riferimento ai RAAE, si riportano di seguito i dati relativi alle quantità prodotte e alle relative modalità di gestione. Come si evince dai numeri riportati nella tabella, il 100% dei RAAE è soggetto a recupero presso centri autorizzati.

Il dato relativo ai quantitativi di rifiuti prodotti e della loro destinazione risulta variabile negli anni, a causa dell'impatto delle attività di rinnovo degli edifici presso alcune sedi del Gruppo.

Destinazione	Rifiuti prodotti (RAAE) [t]		
	2020	2021	2022
<b>Recupero</b>	33	49	29
<b>Smaltimento</b>	-	-	-

#### **Compliance ambientale**

Nel periodo di rendicontazione non si sono registrati casi di violazioni di leggi e regolamenti in materia ambientale.

#### **Salute e Sicurezza dei Lavoratori**

Con riferimento a quanto richiesto dallo Standard GRI associato al tema Salute e Sicurezza dei Lavoratori, si specifica che:

- gli indicatori sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni, sia i giorni persi per le ore totali lavorate, e moltiplicando per un fattore 1'000'000;
- gli infortuni inclusi nei dati riportati si riferiscono a tutti gli infortuni avvenuti nelle Società del Gruppo a esclusione degli infortuni in itinere;
- nel periodo di rendicontazione non si registrano malattie professionali, né incidenti mortali nelle Società del Gruppo DiaSorin.



Nel 2022, 13 infortuni sul lavoro non hanno comportato assenza mentre 15 infortuni sul lavoro hanno comportato assenza. Anche con il consolidamento delle informazioni dell'intero anno dalle strutture Luminex, abbiamo osservato una diminuzione del numero di infortuni senza giorni persi. C'è stato un aumento del numero di infortuni con giorni persi e giorni persi totali che è influenzato da casi avvenuti in situazioni specifiche come durante l'alloggio in hotel durante un viaggio di lavoro. Tuttavia, come detto sopra, l'azienda monitora tutti gli eventi pericolosi segnalati dai dipendenti anche quelli che non hanno provocato infortuni e conduce indagini sulle cause profonde di incidenti o episodi di "near miss", al fine di attuare le opportune azioni correttive per prevenire il verificarsi di casi simili in futuro.

	2020	2021	2022
<b>Numero di infortuni sul lavoro senza giornate perse</b>	6	19	13
<b>Numero di infortuni sul lavoro con giornate perse</b>	8	7	15
<i>di cui con gravi conseguenze</i>	0	0	0
<b>Numero di ore lavorate</b>	3'487'136	4'504'166	5'652'993
<b>Tasso di infortuni sul lavoro senza giornate perse</b>	1,72	4,22	2,30
<b>Tasso di infortunio sul lavoro con giornate perse</b>	2,29	1,55	2,65
<i>tasso di infortunio con gravi conseguenze</i>	0	0	0
<b>Percentuale di infortuni con giorni persi su totale lavoratori*</b>	0,39%	0,20%	0,44%
<b>Tasso di giorni persi per infortuni sul lavoro**</b>	41,58	26,42	98,71

Disclosure 403-9 Work-related injuries del GRI Standard 403: Occupational Health & Safety 2018

(\*) Il dato presentato, è stato integrato rispetto alle richieste del GRI 403-9. L'indicatore rappresenta il rapporto tra il numero di infortuni con giorni persi rapportato al totale dei dipendenti del Gruppo \*100. Il numero totale dei lavoratori utilizzato per il calcolo è riportato al capitolo 8 della presente relazione consolidata di carattere non finanziario.

(\*\*) Il dato presentato, è stato integrato rispetto alle richieste del GRI 403-9.



# 10. Rapporto con le comunità locali

## 10.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Come stabilito all'interno del Codice Etico di Gruppo "è impegno di DiaSorin contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui il Gruppo è presente e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo al contempo le proprie attività di business, nei mercati interni ed esteri, secondo modalità compatibili con una sana pratica commerciale".

L'impegno di DiaSorin alla promozione e allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui opera è stabilito dal Codice Etico, che definisce inoltre i principi fondamentali da seguire da parte delle Società del Gruppo nella gestione delle contribuzioni in denaro o in natura a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari. Nel Codice Etico sono in particolare definite le caratteristiche delle richieste di donazioni alle quali le Società possono aderire ed esplicitate le tipologie di donazioni espressamente vietate (es. donazioni a persone fisiche o ad organizzazioni a scopo di lucro). Particolare attenzione viene dedicata alle modalità con cui assicurare la piena trasparenza della donazione (es. conoscenza del destinatario e del concreto utilizzo della stessa).

Nel luglio 2020 DiaSorin ha istituito la Fondazione DiaSorin, ente senza scopo di lucro che opera per promuovere la cultura scientifica dei giovani e per sostenere le eccellenze nella scuola. Con un raggio d'azione esteso a tutto il territorio nazionale italiano, la Fondazione DiaSorin è dotata di un proprio Statuto che delinea l'impegno verso iniziative con finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale "nei settori dell'educazione, istruzione e formazione professionale in ambito scientifico attraverso attività culturali di interesse sociale con finalità educativa".

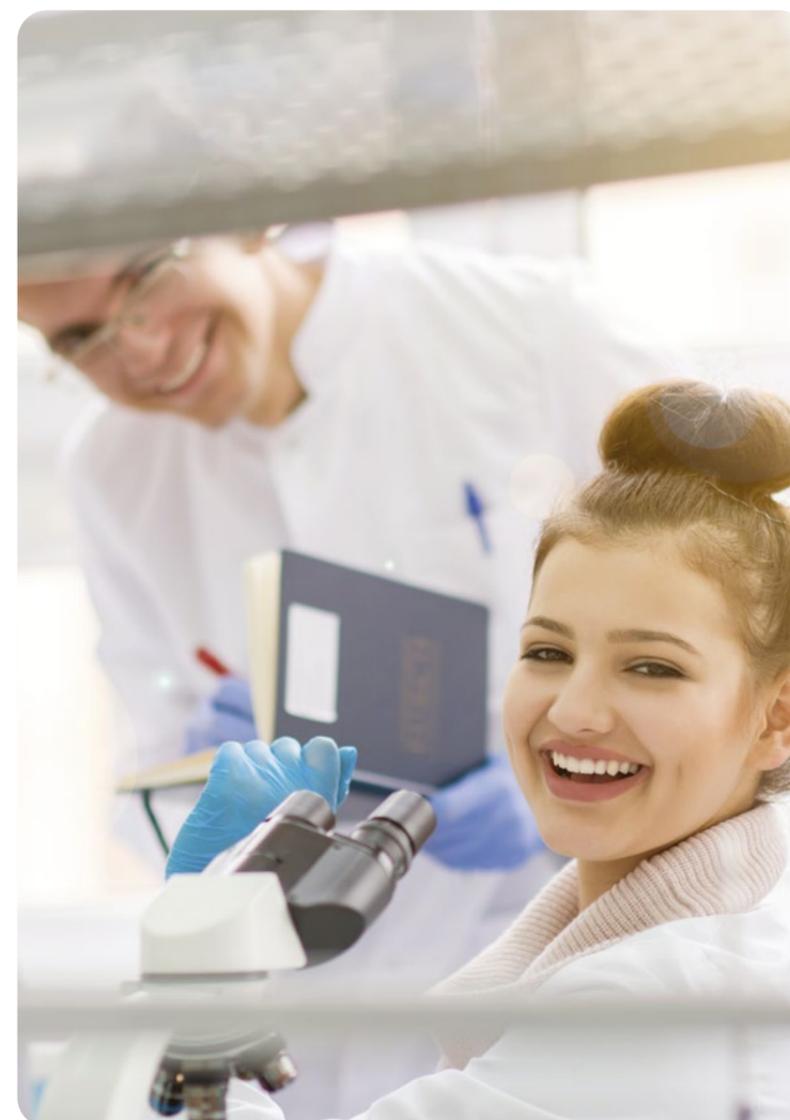
Si specifica che la Fondazione non rientra nel perimetro di consolidamento del Gruppo DiaSorin e, pertanto, della presente DNF. Per maggiori approfondimenti si veda il focus dedicato nelle pagine seguenti. →

## 10.2 Gli strumenti adottati

Seguendo i principi di riferimento definiti all'interno del Codice Etico, DiaSorin supporta lo sviluppo delle comunità locali in cui opera attraverso una serie di progetti gestiti a livello Corporate. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di sostenibilità sviluppati a livello centrale. Un impegno stabilito dal nostro Codice Etico, che definisce i principi fondamentali da seguire nella gestione delle contribuzioni, in denaro o in natura, a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari. Seguendo i principi del Codice Etico, DiaSorin supporta lo sviluppo delle comunità locali attraverso progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto al talento delle persone e l'impatto positivo sull'ambiente.

Tale classificazione viene inoltre applicata da DiaSorin anche alle iniziative sviluppate a livello locale dalle diverse filiali internazionali, al fine di promuovere una gestione e un inquadramento delle iniziative omogeneo a livello di Gruppo.

Tutti i diversi progetti proposti a livello Corporate, prima di essere realizzati, sono valutati e approvati dall'Amministratore Delegato del Gruppo.



## 10.3 I risultati

In linea con questi target di riferimento, DiaSorin supporta lo sviluppo, la crescita e il benessere di tutte le comunità locali in cui opera. In particolare, le filiali statunitensi del Gruppo DiaSorin, DiaSorin Inc., DiaSorin Molecular, LLC. e Luminex, hanno partecipato a diverse iniziative, tra cui raccolte fondi di beneficenza e finanziamenti promuovendo, al tempo stesso, differenti progetti di educazione scientifica presso le scuole superiori locali.

### 10.3.1 Sviluppo della passione per la scienza

Il nostro impegno nel favorire lo sviluppo della passione e della conoscenza delle tematiche scientifiche si è tradotto nell'organizzazione di numerosi eventi scientifici e simposi volti a migliorare la ricerca medica.

Questi progetti hanno riscontrato un successo tale da diventare edizioni annuali molto attese da tutti gli studenti nell'area delle materie scientifiche. Per questo motivo, abbiamo valutato la necessità di promuovere ulteriormente la passione per la scienza creando uno spazio dedicato a questi progetti in una Fondazione.

### Fondazione DiaSorin

La **Fondazione DiaSorin**, che opera sull'intero territorio nazionale ha l'obiettivo di investire nel binomio Scienza e Giovani, avvicinandoli all'esperienza scientifica (in particolar modo le scienze della vita) e stimolandone l'interesse verso le discipline e le carriere scientifiche.

Rappresenta una testimonianza concreta dell'impegno di DiaSorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola e intende promuovere la cultura scientifica, sviluppando e sostenendo progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza.

Tra le iniziative promosse da Fondazione DiaSorin nel corso del 2022 si segnalano il progetto Mad for Science e il Mad for Science for Teachers.



## Il progetto Mad for Science

Mad for Science, nato e promosso da DiaSorin e poi passato alla sua Fondazione, è un concorso nazionale rivolto agli istituti scolastici secondari di secondo grado che mette al centro il laboratorio della scuola, come luogo concreto ed efficace per motivare gli studenti allo studio, per comprendere e applicare concetti scientifici attraverso l'esperienza diretta e appassionare i giovani alla scienza. Obiettivo del concorso è la progettazione di cinque esperienze didattiche laboratoriali, che riferite al tema proposto, permettano di aumentare l'interesse degli studenti per le discipline di area STEM, rafforzandone le capacità di ragionamento critico, l'autonomia e la capacità di lavorare in team.

Il concorso è aperto ai Licei scientifici (tradizionali e ad opzione scienze applicate), ai Licei classici con percorso di potenziamento di Biologia con curvatura biomedica e agli Istituti tecnici. Nell'edizione 2022 è stata confermata la possibilità di vedere riconosciuti l'impegno e le ore di progettazione come PCTO – percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (già alternanza scuola-lavoro), grazie alla stipula di protocolli di intesa ad hoc tra la Fondazione e le scuole partecipanti.

Tra le novità dell'edizione 2022 vi è il riconoscimento da parte del Ministero dell'Istruzione di Mad for Science come iniziativa di valorizzazione delle eccellenze delle Scuole Secondarie di Secondo Grado.

L'altra grande novità riguarda il tema del concorso: dopo aver dedicato gli ultimi tre anni del progetto alla riflessione sugli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU, a partire dalla sesta edizione e per il prossimo triennio, la Fondazione DiaSorin abbraccia un tema molto attuale: l'impatto della ricerca biotecnologica nello sviluppo di progetti per salvaguardare la salute delle persone e dell'ambiente in cui viviamo. Questo tema nasce come risposta agli anni della pandemia da Covid-19, che ci ha mostrato l'importanza della ricerca scientifica e del lavoro di squadra per sviluppare soluzioni concrete ed efficaci a preservare la salute pubblica. Nell'edizione 2022, la Fondazione DiaSorin ha invitato le scuole a riflettere e proporre progetti di tipo laboratoriale sull'argomento "Le biotecnologie al servizio della salute".

Ogni scuola ha partecipato con un team, composto da 5 studenti e da un docente di scienze, e ha sviluppato una proposta progettuale in collaborazione con almeno un ente scientifico del proprio territorio. Tra le centinaia di candidature arrivate, 8 sono stati i team finalisti che si sono sfidati nella Mad for Science Challenge.

La finalissima si è svolta il 26 maggio 2022 in diretta streaming sul **canale Facebook** di Fondazione DiaSorin e la Giuria, composta da esponenti di altissimo profilo istituzionale del mondo dell'Accademia, della ricerca scientifica e della comunicazione, ha assegnato premi per complessivi € 175.000 ai finalisti per l'implementazione del biolaboratorio e per l'acquisto dei reagenti e consumabili negli anni successivi. Nel 2022 ha vinto l'edizione il Liceo "E. Segrè" di Mugnano di Napoli; al secondo il Liceo scientifico "Marconi-Lussu" di San Gavino Monreale e al terzo posto il Liceo "A. Volta" di Pescara.

Per premiare, infine, l'enorme sforzo delle scuole finaliste, è stato riconosciuto il Premio Finalisti agli altri 5 Istituti arrivati in finale: Liceo "M. Curie" di Meda (MB), al Liceo "E. Majorana" di Rho (MI), all'Istituto tecnico "Cecchi" di Pesaro, al Liceo "A. Sobrero" di Casale Monferrato (AL) e all'Istituto tecnico "Galileo-Ferraris" di Molfetta (BA).



## Il progetto Mad for Science for Teachers

Con la consapevolezza che per essere efficaci nella propria azione didattica e per far appassionare gli studenti alla scienza, i docenti hanno sempre più bisogno di aggiornare le proprie conoscenze e le proprie metodologie didattiche, Fondazione DiaSorin ha ideato e lanciato il 16 febbraio 2022 il suo nuovo progetto: **Mad for Science for Teachers**.

Rivolto agli insegnanti di scienze della rete di scuole vincitrici del Concorso nazionale Mad for Science, il progetto prevede diverse iniziative, che seguono tre principali direttrici, ritenute cruciali per aiutare i docenti a coinvolgere i propri alunni nell'esperienza scientifica.

Per stabilire le aree strategiche di intervento, Fondazione DiaSorin si è affidata a un Comitato tecnico-scientifico costituito da un team di esperti: docenti di scienze, professori universitari ed esperti della formazione degli insegnanti.

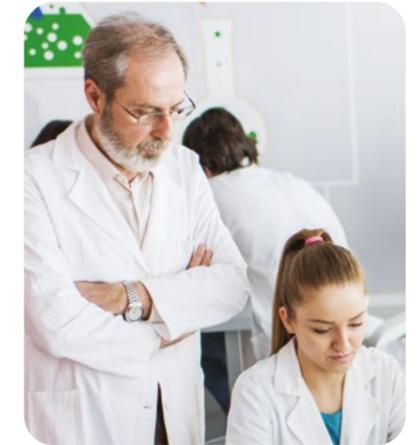
Di seguito le aree di intervento:

1. aggiornamento continuo sulle frontiere della scienza, tramite incontri con scienziati;
2. acquisizione di nuovi metodi didattici, per rendere l'insegnamento della scienza più coinvolgente ed appassionante, tramite workshop metodologici;
3. sperimentazione in laboratorio, tramite corsi teorico-pratici.

Relativamente all'area 1, che prevede la realizzazione di momenti di approfondimento della scienza tenuti da scienziati italiani, nel corso del 2022 sono stati realizzati 2 webinar dal tema:

- "Microbiota: il super-organismo dentro di noi" tenuto dalla professoressa Maria Rescigno, Vice rettrice e Delegata alla ricerca di Humanitas University, seguito da 88 insegnanti della rete Mad for Science di tutta Italia.
- "Cancro: una malattia dei geni" tenuto dalla dottoressa Mariangela Russo dell'Università degli Studi di Torino, che ha visto la partecipazione di 85 docenti.

Relativamente all'area 2, per imparare l'utilizzo di metodologie di insegnamento coinvolgenti e inclusive, è stato realizzato il workshop aperto a 20 insegnanti dal titolo: "Apprendimento orientato per problemi: il caso di M. R., un uomo di 42 anni con un tumore del colon", tenuto da Ruggero Pardi, professore di Patologia generale all'Università Vita e Salute del San Raffaele, nel quale è stato affrontato l'impatto della genomica nello studio e nell'individuazione delle malattie tumorali con la metodologia del problem-based learning.



Relativamente all'area 3, Fondazione DiaSorin ha realizzato 2 corsi teorico-pratici, ai quali hanno aderito 23 docenti, per consentire agli insegnanti di "mettere le mani sulla scienza" e arricchire le proprie competenze laboratoriali, in collaborazione con il Centro Università degli Studi di Milano - Scuola per la diffusione delle Bioscienze.

Infine, nel corso del 2022, la Fondazione DiaSorin è stata tra i protagonisti del **Salone della CSR e dell'innovazione sociale**, partecipando a due eventi:



#### "MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair"

Tra le iniziative e le attività realizzate dalla sede di Stillwater in Minnesota, risultano particolarmente rilevanti quelle dedicate alla promozione della cultura scientifica presso le scuole superiori. MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair, è il progetto di programmazione didattica per l'Educazione delle Eccellenze a supporto della Minnesota Academy of Science (MAS), che ogni anno organizza due concorsi regionali per la scienza nello stato del Minnesota, uno per studenti delle scuole medie e l'altro per quelli delle superiori.

In fase di qualificazioni, gli studenti competono in squadre per risolvere problemi tecnici e rispondere a domande in tutti i settori della scienza e della matematica, con un format di domande e risposte a ritmo serrato, nello stile dei più famosi show televisivi. Le squadre vincenti per ciascuna categoria si qualificano a rappresentare il Minnesota nella competizione nazionale "National Science Bowl", promossa ed ospitata dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti presso Washington, DC.

Tra le sponsorizzazioni di progetti a supporto dell'insegnamento delle discipline "STEM" vi è quello gestito dall'associazione The Partnership Plan, organizzazione che promuove l'apprendimento empirico tra i giovani studenti. In particolare, nel 2022, il progetto sponsorizzato da DiaSorin ha curato per il secondo anno consecutivo la partecipazione alla competizione della NASA intitolata "Human Exploration Rover", che permette ai ragazzi di avere un'esperienza diretta nel mondo delle scienze applicate.

# CSR

- **"Conosco, cresco, capisco: connessioni virtuose che generano impatto sociale"** in cui sono stati presentati i due progetti della Fondazione DiaSorin: Mad for Science e Mad for Science for Teachers;
- **"Educazione e formazione: scenari trasformativi"** presso l'Università Bocconi di Milano. Durante l'incontro è stato discusso il tema dell'educazione alla sostenibilità come percorso complesso a cui partecipano diversi attori, tra cui imprese, istituzioni, Enti del Terzo Settore e agenzie educative, ricordando che la didattica sperimentale in classe contribuisce alla crescita di conoscenza e consapevolezza sui temi della sostenibilità e sulle opportunità formative e professionali nel campo delle competenze STEM.



## 10.3.2. Supporto del talento delle persone

Riconoscere e valorizzare il potenziale umano, promuovere il talento in ogni sua forma, avere un impatto positivo nella vita delle persone, essere parte attiva delle comunità locali: è da questi valori che nascono i nostri progetti in ambito Diversità e Inclusione. Iniziative di grande valore sociale che coinvolgono piccoli pazienti e grandi talenti.

### **"FISIP": Supporting disability in sport, Sponsorship as per four-year contract (2019-2022)**

Con lo scopo di promuovere le eccellenze italiane e celebrare il talento, tra il 2016 e il 2022, DiaSorin ha richiesto alla Federazione Italiana degli Sport Invernali Paralimpici (FISIP) di selezionare, sulla base di criteri di talento ed eccellenza, una rosa di atleti tra quelli che avrebbero composto il team azzurro ai XII Giochi paralimpici invernali di Pyeongchang in Corea del Sud. La rosa di atleti selezionati dalla FISIP ha svolto il proprio percorso di preparazione atletica e sportiva con il supporto di un contributo elargito da DiaSorin.

I successi ottenuti dagli atleti azzurri alle Paralimpiadi del 2018, svoltisi tra il 9 ed il 18 marzo nella stessa località che ha ospitato i XXII Giochi olimpici invernali, sono stati importanti. Due ori nello slalom gigante e nello slalom speciale, due argenti nel cross snowboard e nel super G, e un bronzo nella discesa. Un grande successo se comparato con le precedenti edizioni di Sochi 2014, dove la compagine italiana non aveva conquistato nessuna medaglia.

Per questo motivo, DiaSorin ha deciso di replicare l'iniziativa per il quadriennio 2019-2022, sostenendo il percorso agonistico dei talenti scelti da FISIP per rappresentare l'Italia ai Giochi del 2022 a Pechino. I risultati non si sono fatti attendere. Gli atleti italiani hanno ulteriormente incrementato il medagliere rispetto all'edizione precedente portando a casa ben sette medaglie: 2 ori, 3 argenti e 2 bronzi.

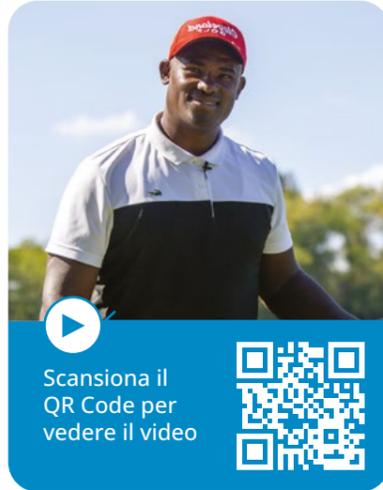
Alla luce di questi importanti risultati e a conferma del valore sociale della collaborazione, DiaSorin e FISIP hanno rinnovato la loro intesa. A partire dal gennaio 2023 e per tutto il 2026, DiaSorin sosterrà il Progetto TALENTI FISIP contribuendo, con la propria sponsorizzazione, alla preparazione fisica e tecnica di alcuni giovani atleti particolarmente promettenti nelle discipline dello sci alpino, dello sci nordico e dello snowboard. Un impegno strategico per un quadriennio cruciale, che si concluderà con le attesissime Paralimpiadi Milano - Cortina 2026.



**“EDGA Paralympic Golf”: Supporting disability in sport**

Nato nel 1996, il trofeo Giovanni Nasi è sempre stato un esempio d’inclusione nel panorama golfistico italiano avendo, fin dalla prima edizione, riservato una classifica ed un premio al primo golfista disabile. Il 2022 è però stato l’anno della svolta: il torneo ha cambiato natura ed è diventato gara internazionale del circuito EDGA (European Disabled Golfers Association), valida per il ranking mondiale approvata dalla Federazione Italiana Golf e patrocinata dal Comitato Italiano Paralimpico.

DiaSorin ha aderito con entusiasmo a questo progetto senza porre limiti alla sua collaborazione, unendo professionalità ed entusiasmo. Dimostrando una profonda adesione ai valori di inclusività veicolati dallo sport. Alla prima edizione nella sua nuova veste, il trofeo Giovanni Nasi ha visto la partecipazione di oltre 70 atleti, provenienti oltre che dall’Italia, da Francia, Svizzera, Repubblica Ceca, Israele, Belgio, Cile, Regno Unito, Irlanda, Olanda, Turchia, Germania, Slovacchia. Risultando da subito uno dei tornei più numerosi in assoluto del circuito EDGA.



**“Italian Sitting Volley Championship – DiaSorin Cup”**

DiaSorin Cup è il più grande evento italiano di sitting volley (disciplina paralimpica derivata dalla pallavolo), che porta in campo i valori dell’inclusione e dell’integrazione sociale. Un evento di grande richiamo di cui siamo orgogliosamente title sponsor dal 2016. Celebrando la forza dell’inclusione e l’universalità dello sport la DiaSorin Cup Sitting Volley conferma l’impegno del gruppo nel promuovere le eccellenze locali e celebrare il talento in ogni sua forma, specie quando si esprime nella difficoltà e nella disabilità.

A partire dal 2021, in occasione della settima edizione, la DiaSorin Sitting Volley Cup ha cambiato pelle, diventando il primo “All Star Game” del sitting volley italiano, il primo evento italiano di sitting volley completamente riservato a giocatori paralimpici.



### 10.3.3. Impatto positivo sull'ambiente e sulle persone

Anche nel corso del 2022, le società del Gruppo DiaSorin hanno attuato diverse iniziative di responsabilità sociale presso le comunità locali, focalizzando la propria attenzione su azioni e finanziamenti che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone delle comunità locali nelle quali il Gruppo opera.

#### "Progetto Pinocchio"

Ogni anno "Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia - Progetto Pinocchio" si impegna a promuovere un'iniziativa sul territorio italiano con l'obiettivo di migliorarne la qualità di vita dei bambini all'interno dei contesti ospedalieri, negli ambiti dell'istruzione, delle cure mediche e degli esami diagnostici. Tutto questo grazie al sostegno di alcune aziende sponsor, tra cui DiaSorin è "major donor". L'iniziativa Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia nasce nel 2014 e ha visto dal suo esordio il continuo contributo di DiaSorin. Attivo in tre ospedali piemontesi, il progetto sostiene ogni anno più di 3000 bambini ricoverati accompagnandoli nella loro formazione, nella loro ricerca di normalità, nel loro desiderio di una degenza il più possibile serena. In particolare DiaSorin, nel corso del 2015, si è impegnata nella fornitura di tablet e device tecnologici ai 60 insegnanti ospedalieri operanti in Piemonte e ai loro studenti, con lo scopo di rendere la didattica più snella e coinvolgente, e di aprire un ponte efficace tra il sistema sanitario e quello scolastico.

Ma l'ambito di azione delle nostre iniziative non si limita all'istruzione. A partire dal 2016, infatti, insieme ad altri partner abbiamo finanziato il restyling estetico e cromatico della sala TAC dell'ospedale Regina Margherita, che ha trasformato gli ambienti in un accogliente bosco colorato, grazie anche all'utilizzo di sofisticate pellicole poste sui macchinari diagnostici. Oggi i bambini che entrano nella sala per un esame così delicato sono accolti da un ambiente giocoso e magico che li rassicura e li tranquillizza. Da quando la sala è stata trasformata sono diminuiti i casi in cui è stata necessaria la sedazione in vista dell'esame radiologico.

#### Progetto per gli Ospedali & l'Infanzia Progetto Pinocchio



Nel 2019 l'iniziativa del restyling estetico e cromatico della sala TAC prende piede e coinvolge la Walt Disney Company, con la quale DiaSorin replica il progetto presso l'Ospedale Gaslini di Genova realizzando un mondo fantastico con i personaggi Pixar di Toy Story.

Nel 2020 DiaSorin ha portato a termine il suo terzo progetto di "umanizzazione" degli ambienti ospedalieri pediatrici, donando all'Ospedale infantile Regina Margherita della Città della Salute di Torino la "Dottoressa Giraffa", un macchinario radiologico portatile e personalizzato. Raffigurante una giraffa, il macchinario rende l'esperienza della diagnostica radiologica più a misura di bambino.

Nel 2021 è continuato l'impegno del Progetto Pinocchio con la donazione all'Istituto Gaslini di Genova di "Doctor Topo LINO", un autorefrattometro portatile personalizzato con l'aspetto di un simpatico topolino. Tale strumento è essenziale per il calcolo della lente intraoculare da impiantare negli interventi di cataratta e per la valutazione dei difetti refrattivi dei piccoli pazienti. L'aspetto amichevole di Doctor Topo LINO contribuisce a creare un ambiente diagnostico più familiare e si inserisce nel percorso di umanizzazione delle cure che rende l'esperienza di cura dei piccoli pazienti sempre più serena.

Nel corso del 2022, DiaSorin ha sostenuto lo sviluppo di un progetto per i pazienti più piccoli all'insegna della tecnologia d'avanguardia, che ne vedrà la realizzazione nel corso del 2023. Grazie al nostro contributo, l'Ospedale infantile Regina Margherita di Torino, sarà dotato di un innovativo strumento per la riabilitazione. Il dispositivo medicale è il più avanzato, completo e clinicamente testato sistema di realtà virtuale per la riabilitazione e tele-riabilitazione al mondo. Concepita come un hub centrale, cui è possibile connettere una serie di dispositivi periferici specialistici, e fornita di una vastissima libreria di esercizi, la singola unità è in grado di erogare fino a 20 diversi moduli riabilitativi. Un macchinario innovativo che anche da remoto, permetterà di monitorare gli esercizi e i progressi dei piccoli pazienti lasciandoli tranquilli nella loro quotidianità familiare. VRRS Evo può essere usato per la riabilitazione di un ampio spettro di patologie grazie ai numerosi moduli di cui dispone: Motorio, Cognitivo, Logopedico, Fonazione, Posturale dinamico e statico, Facciale, Mano&Polso, cardiorespiratorio, Ortopedico, EMG, tDCS, Isoinerziale, VR immersiva, realtà aumentata ed altri.

Sempre grazie all'impegno di DiaSorin il nuovo dispositivo verrà inserito in uno spazio riabilitativo completamente rinnovato e riallestito con ambientazioni giocose e divertenti, per accogliere i piccoli pazienti in un ambiente a misura di bambino.





#### “DiaSorin for Ukraine”

Ad inizio 2022, alla luce dell'intensificarsi delle violenze e della emergenza umanitaria in Ucraina, i dipendenti di DiaSorin si sono mobilitati al fine di lanciare una raccolta di beneficenza urgente per rispondere alle necessità della popolazione civile in Ucraina. DiaSorin ha supportato questa iniziativa, contribuendo con una donazione di egual importo a quanto raccolto dai dipendenti che hanno partecipato alla raccolta fondi, per un totale di CHF 25.836.

Questa iniziativa si è svolta in cooperazione con la Federazione Internazionale delle società di Croce Rossa e Mezzaluna Rossa (IFRC), alla quale è stato devoluto l'intero importo della donazione, al fine di supportare la gestione degli sfollati di guerra, e per l'organizzazione di convogli carichi di beni di prima necessità, tra cui medicinali, generi alimentari, vestiti, coperte e letti da campeggio e kit di primo soccorso.

DiaSorin UK ha parallelamente organizzato ulteriori spedizioni di alimenti e medicinali per l'Ucraina.



Sviluppo e passione per la Scienza	
<b>SHS</b>	DiaSorin Inc. ha sponsorizzato due borse di studio per candidati universitari nell'ambito delle discipline "STEM". I due vincitori delle borse di studio sono stati selezionati dall'ufficio risorse umane di DiaSorin.
<b>The Partnership Plan – NASA Rover Challenge</b>	Sponsorizzazione di un progetto per il supporto dell'insegnamento delle discipline "STEM" gestito dall'associazione "The Partnership Plan", organizzazione attiva nella promozione di strumenti di apprendimento e esperienza sul campo per i giovani della comunità. In particolare, nel 2022, il progetto sponsorizzato si è occupato di curare la competizione della NASA intitolata "Human Exploration Rover", che permette ai ragazzi di acquisire un'esperienza diretta nel mondo delle scienze applicate.
<b>STEM Link</b>	Partecipazione dei colleghi ad eventi volti a dare visibilità sul mondo del lavoro e sulle applicazioni delle discipline "STEM" per studenti delle scuole medie.
Impatto Positivo sull'Ambiente e sulle Persone	
<b>Foundraising Event – "Cystic Fibrosis Canada"</b>	I dipendenti di Luminex della sede di Toronto hanno preso parte alla marcia e alla raccolta fondi annuale organizzata dall'associazione "Cystic Fibrosis Canada", per finanziare la ricerca sulla fibrosi cistica, e far conoscere una malattia di cui soffrono più di 4.000 bambini solamente in Canada.
<b>"Foundraising Event for Breast Cancer"</b>	Nel 2022, i dipendenti di Luminex hanno preso parte, insieme alle loro famiglie, ad un evento di beneficenza per sostenere la ricerca sul tumore al seno. I dipendenti hanno potuto destinare parte del proprio wellness bonus inutilizzato a questa iniziativa.
<b>Boo Bash 2022: "Home for Life: Animal Sanctuary" &amp; "NAMI (National Alliance for Mental Illness)"</b>	Raccolta fondi a supporto di due associazioni locali. La prima, "Home for Life Animal Sanctuary" è un santuario che ospita più di 200 animali e supporta le loro cure. La seconda associazione beneficiaria delle donazioni Boo Bash 2022 è stata "NAMI" (National Alliance on Mental Illness), organizzazione che offre servizi di supporto, educazione e sensibilizzazione con l'obiettivo di creare un ambiente in cui le persone affette da malattie mentali e le loro famiglie possano costruire una vita migliore.
<b>Stuff the Bus: Community Thread &amp; United Way</b>	Nel 2022 gran parte dei dipendenti della DiaSorin Inc. hanno partecipato ad una raccolta fondi a sostegno dell'educazione scientifica nelle scuole di Stillwater. A causa della pandemia, anche per l'edizione 2022 il team ha utilizzato una piattaforma online, attraverso la quale i dipendenti di DiaSorin hanno potuto donare, per poi offrire il loro supporto a Community Thread nella preparazione ed organizzazione delle donazioni, preparando sacchetti differenziati per l'età dei bambini, e semplificando l'attività di ritiro da parte delle famiglie supportate presso l'apposito "Drive-in".
<b>Meals from the Heart</b>	Quarto anno in cui DiaSorin offre supporto a questa associazione di Stillwater (Minnesota), che offre pasti dignitosi nei quartieri più bisognosi della città, creando al contempo opportunità per chi vuole fare servizio presso l'associazione. Nel corso del 2022, l'iniziativa ha coinvolto i dipendenti della DiaSorin, Inc. nella preparazione dei pasti e nel loro confezionamento.
<b>Family Means</b>	Nel 2022, DiaSorin, Inc. ha contribuito con una donazione alle attività dell'associazione "Family Means". Si tratta di un'organizzazione non-profit fondata nel 1963 a Stillwater che offre diversi servizi, incentrati sul supporto alle famiglie in difficoltà.
<b>Mardi Gras Youth Advantage</b>	Nel 2022 DiaSorin, Inc. ha finanziato l'iniziativa promossa dall'associazione "Mardi Gras Youth Advantage", che ha lo scopo di incentivare i bambini all'apprendimento della musica, delle arti applicate e dell'informatica.
<b>Washington County United Way</b>	Nel 2022, DiaSorin, Inc. ha organizzato un evento destinato all'insegnamento e tutoring delle discipline "STEM" per i giovani talenti del Minnesota.
<b>Surfrider Foundation</b>	A giugno 2022, durante il Weekend Internazionale del Surf e della Festa del Papà, oltre trenta dipendenti di DiaSorin Molecular, insieme ad amici e familiari, hanno partecipato alla prima iniziativa mirata alla conservazione ambientale e riqualificazione delle spiagge, in collaborazione con "Surfrider Foundation". I dipendenti hanno contribuito a ripulire oltre a 100kg di plastica e rifiuti ad Huntington Beach.
<b>Orange County Food Bank</b>	In occasione della Festa del Ringraziamento, i dipendenti di DiaSorin Molecular hanno donato 500\$ di generi alimentari a lunga conservazione alla banca alimentare locale per supportare persone bisognose e senza dimora.
<b>Casa Youth Shelter</b>	Durante le festività natalizie, i dipendenti di DiaSorin Molecular sono stati invitati a portare dei regali sotto l'Albero degli Angeli a "Casa Youth Shelter", che ospita bambini, adolescenti e famiglie in bisogno di accoglienza. Sono stati raccolti regali pratici di uso quotidiano per un valore di 2.000\$ durante questa iniziativa.

<b>MacMillan Cancer Support Coffee Morning</b>	Nella sede di DiaSorin UK è stata organizzata una mattinata di beneficenza che ha previsto la vendita di prodotti di pasticceria ai dipendenti. Il ricavato è stato interamente devoluto in beneficenza al centro "MacMillan Cancer Support", una delle più grandi organizzazioni no-profit in Inghilterra, specializzata nel supporto di pazienti oncologici.
<b>Second Chance Animal Shelter visit</b>	Nel giugno 2022, durante la "Settimana Nazionale del Volontariato" in Inghilterra, alcuni dipendenti di DiaSorin UK hanno partecipato ad una giornata di volontariato presso "Second Chance Animal Rescue", un'organizzazione no-profit con sede in Kent, Inghilterra che finanzia un santuario per ospitare animali abbandonati. Prima della visita, i dipendenti hanno anche donato tre scatoloni di cibo e coperte calde per proteggere gli animali dal freddo.
<b>Christmas Hamper</b>	DiaSorin UK ha donato cesti natalizi ad associazioni locali che promuovono la ricerca sull'Alzheimer.
<b>Children in Need Bake Off</b>	DiaSorin UK ha preso parte ad un evento di beneficenza a favore di "BBC Children in Need". In occasione dell'evento, i dipendenti di DiaSorin UK hanno cucinato e comprato torte, i cui ricavi sono stati destinati interamente in beneficenza per i bambini più bisognosi.
<b>Chamber of Commerce Fire &amp; Ice Winter Social</b>	DiaSorin, Inc. nel 2022 ha finanziato l'evento "Fire & Ice" patrocinato dalla Camera di Commercio locale. L'evento aveva l'obiettivo di attrarre turismo nella città di Stillwater, attraverso un evento in mongolfiera che ha consentito di vedere il centro storico della città dall'alto.
<b>SAMCO</b>	Nel 2022 DiaSorin Italia ha finanziato un'iniziativa per sostenere i costi della psicologia dello sviluppo a sostegno di bambini o adolescenti che hanno un genitore gravemente malato di tumore. DiaSorin ha contribuito alle spese per infermieri, psicologi o assistenti familiari a sostegno delle famiglie destinatarie. I dipendenti di DiaSorin SpA e DiaSorin Italia hanno contribuito a questa iniziativa con una donazione complessiva di 19.000 €.
<b>Aboriginal and Torres Strait Islander Corporate Engagement Program</b>	In Australia, DiaSorin ha stabilito una partnership con la Macquarie University. Questo partenariato mira a rafforzare il legame tra gli studenti di "Aboriginal and Torres Strait Islander", l'università e l'industria del lavoro, al fine di incoraggiare opportunità di formazione e ricerca sulla cultura aborigena australiana.



# 11. Tabella di correlazione tra D. Lgs. 254/16 e temi materiali

Tema D. Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati		Politiche praticate	Perimetro di rendicontazione
<b>TEMI AMBIENTALI</b>	Gestione ambientale	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.7 "Temi attinenti la gestione ambientale"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo, incluse quelle commerciali. I dati relativi ai consumi e ai rifiuti di queste ultime sono stati inclusi nel consolidamento salvo nei casi in cui questi non fossero ricostruibili in quanto inclusi nelle spese condominiali e non sia stato quindi possibile reperire il dato puntuale o effettuarne una stima, come ad esempio nei casi di alcune sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.
<b>TEMI SOCIALI</b>	Gestione delle relazioni con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6.1 "Gestione del rapporto con le comunità locali"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 10 "Rapporto con le comunità locali"	Il perimetro della raccolta delle informazioni circa le iniziative sviluppate ha interessato tutte le Società del Gruppo, in aggiunta alle iniziative sviluppate a livello Corporate. Con riferimento alle iniziative sviluppate a livello locale dalle Società del Gruppo, sono state selezionate per la rendicontazione quelle più significative e maggiormente in linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale. Con riferimento a quest'unica tematica sono state presentate in DNF, a livello qualitativo, anche le principali iniziative sviluppate dalla Fondazione DiaSorin, non ricompresa nel perimetro del Bilancio Consolidato.
	Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi attinenti la ricerca, l'innovazione e l'eccellenza tecnologica"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica"	Il perimetro dei dati riguarda tutti i progetti in essere nell'ambito del Gruppo nel periodo di riferimento.
	Customer satisfaction	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.3 "Customer satisfaction"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 6 "Rapporto con il cliente e customer satisfaction"	Il perimetro riguarda tutte le Società del Gruppo.
	Qualità dei prodotti e dei processi	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.2 "Qualità del prodotto e del processo"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 5 "Qualità del prodotto e del processo"	Il perimetro dei dati riguarda le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.
<b>TEMI ATTINENTI AL PERSONALE</b>	Formazione e sviluppo	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.5 "Temi attinenti al personale"		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 8 "Gestione del personale"	La raccolta e la rendicontazione dei dati è estesa a tutte le Società del Gruppo. Con riferimento ai dati dell'organico per titolo di studio, si specifica che i dati riportati nella presente DNF coprono, ad oggi, circa l'80% dei dipendenti delle Società neoacquisite dal Gruppo Luminex.
	Welfare di dipendenti				
	Diversità e inclusione			Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.
	Impiego e dialogo con le parti sociali				
	Salute e sicurezza				
<b>RISPETTO DEI DIRITTI UMANI</b>	Diritti Umani	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani"		Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani" e al paragrafo 2.3 "Il Codice Etico di Gruppo"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.
<b>LOTTA ALLA CORRUZIONE</b>	Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anticompetitivo"		Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 4 "Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo"	Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

# 12. Indice dei contenuti GRI

**Dichiarazione d'uso** Il Gruppo DiaSorin ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI (ovvero secondo la modalità "with reference to the GRI Standards").

**Utilizzato GRI 1** GRI 1: Principi Fondamentali - versione 2021

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
<b>Informative generali</b>				
GRI 2: Informative Generali - versione 2021	Informativa 2-1 Dettagli organizzativi	Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari	106	La presente informativa è riportata nel paragrafo del documento indicato nella colonna "Sezione" di cui la DNF è parte integrante.
	Informativa 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting	241	-
	Informativa 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting	241	Rendicontati i punti a., b. e c.
	Informativa 2-4 Revisione delle informazioni	1.2. Standard di rendicontazione	240	-
	Informativa 2-5 Assurance esterna	15. Relazione della società di revisione indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario	344	Rendicontato punto b.
	Informativa 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	2.1 Il business del Gruppo DiaSorin	242	
	Informativa 2-7 Dipendenti	8. Gestione del personale	294-295	I valori relativi all'organico delle Società si riferiscono al personale in forza al 31/12 dell'anno di riferimento. Il Gruppo DiaSorin non impiega dipendenti con orario non garantito.
	Informativa 2-30 Contratti collettivi	8. Gestione del personale	296	Il dato è stato ottenuto rapportando il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi rispetto al totale dell'organico di Gruppo. Si specifica che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.
GRI 207: Tasse - versione 2019	Informativa 207-1 Approccio alle imposte	2.6 La gestione fiscale	257	Disclosure 207-1: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.
	Informativa 207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	2.6 La gestione fiscale	257	Disclosure 207-2: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii.
	Informativa 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	2.6 La gestione fiscale	257	Disclosure 207-3: Rendicontati gli aspetti al punto a. i.
	Informativa 207-4 Reportistica per Paese	Tabella informativa GRI 207 - FY 2021	334-337	Disclosure 207-4: Rendicontati gli aspetti ai punti a. i., ii., iii, iv, v, vi, vii, viii, ix, x

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
<b>Temi materiali</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin	248	-
	Informativa 3-2 Elenco di temi materiali	2.2.2. I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin	248	-
<b>Tema materiale: Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 7. Ricerca, innovazione ed eccellenza tecnologica	260; 278	-
<b>Tema materiale: Qualità dei prodotti e dei processi</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 5. Qualità del prodotto e del processo	260; 268	-
<b>Tema materiale: Customer satisfaction</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction	260; 275	-
<b>Tema materiale: Impiego e dialogo con le parti sociali</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	260; 285	-
GRI 401: Occupazione - versione 2016	Informativa 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	8. Gestione del personale	296-297	I tassi di assunzione e turnover sono stati determinati rapportando il numero dei lavoratori entrati e usciti nel 2022 all'organico al 31/12 dell'esercizio in esame. I tassi di assunzione e turnover sono presentati a livello cumulato di Gruppo. L'indicatore non è presentato con ripartizione per area geografica.
<b>Tema materiale: Etica del business, anticorruzione e contrasto ai comportamenti anti competitivi</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo	260; 265	-
GRI 205: Anticorruzione - versione 2016	Informativa 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	4. Gestione etica del business, lotta alla corruzione e al comportamento anti competitivo	267	L'indicatore è presentato in valore assoluto senza ripartizione per area geografica.

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
<b>Tema materiale: Formazione e sviluppo</b>				
GRI 3: Temi materiali – versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	260; 285	-
GRI 404: Formazione e istruzione - versione 2016	Informativa 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	8. Gestione del personale	297	Il calcolo delle ore medie di formazione è effettuato tramite rapporto fra le ore di formazione erogate e l'organico al 31/12 dell'anno di riferimento. Parte del dato 2022 risulta stimato non essendo disponibile un'informativa completa. Non essendosi verificati cambiamenti sostanziali nel corso dell'anno, la stima è stata effettuata a partire dalle ore di formazione erogate nel corso del 2021, riparametrate sul numero di dipendenti in forza al 31 dicembre 2022.
	Informativa 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	8. Gestione del personale	298	Il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi), gestiti attraverso il programma PMP LEAD, e, in generale, a tutto il personale soggetto a una formale valutazione periodica della performance. Sono inclusi anche i dipendenti assunti negli ultimi mesi dell'anno che, pur non avendo ancora ricevuto una valutazione formale, sono coinvolti nei processi sopra indicati.
<b>Tema materiale: Welfare dei dipendenti</b>				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	260; 285	-
<b>Tema materiale: Gestione delle relazioni con le comunità locali</b>				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 10. Rapporto con le comunità locali	260; 312	-

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
<b>Tema materiale: Salute e sicurezza</b>				
GRI 3: Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 9. Ambiente, salute e sicurezza	260; 299	-
GRI 403: Salute e sicurezza - versione 2018	Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati ai rapporti di business	9. Ambiente, salute e sicurezza	299 e ss.	-
	Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro	9. Ambiente, salute e sicurezza	310-311	Gli indicatori tasso di infortunio e tasso di giorni persi per infortunio sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni che i giorni persi (di calendario) per le ore totali lavorate e moltiplicando per un fattore 1.000.000. Non rendicontato il punto b.
	<b>Tema materiale: Diversità e inclusione</b>			
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 8. Gestione del personale	260; 285	-

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
GRI 405: Diversità e pari opportunità - versione 2016	Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	8. Gestione del personale	285	Rendicontato il punto b. I dati sono riportati in valore assoluto.
	Informativa 405-2 Rapporto tra il salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	8. Gestione del personale	285	Il rapporto fra il salario medio uomo/donna considera i salari mensili di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo ad esclusione delle consociate commerciali di ridotte dimensioni, che hanno un organico composto da soli uomini, convertiti in euro secondo il tasso medio in valuta locale nel 2022. Si fornisce il rapporto percentuale uomo/donna solamente con riferimento al salario base a livello di Gruppo. Il dato è fornito solamente per le categorie Colletti Bianchi e Colletti Blu.
<b>Tema materiale: Gestione ambientale</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	3. Identificazione dei rischi e delle opportunità; 9. Ambiente, salute e sicurezza	260; 299	-
GRI 302: Energia - versione 2016	Informativa 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	9. Ambiente, salute e sicurezza	306	Per la conversione dei consumi in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting. Per la suddivisione dei consumi elettrici fra fonte rinnovabile e non rinnovabile si è tenuto conto della composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia venduta dai fornitori (ove esplicitamente indicato in bolletta).
GRI 302: Acqua ed effluenti - versione 2018	Informativa 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	9. Ambiente, salute e sicurezza	306	-
	Informativa 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico d'acqua	9. Ambiente, salute e sicurezza	306	-
	Informativa 303-3 Prelievo idrico	9. Ambiente, salute e sicurezza	306	-

Standard GRI	Informativa	Ubicazione		Note
		Sezione	Numero di pagina	
GRI 305: Emissioni - versione 2016	Informativa 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	9. Ambiente, salute e sicurezza	307	Per la conversione dei consumi in GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA - UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting e Terna - Confronti internazionali. Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 1 include le emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti.
	Informativa 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	9. Ambiente, salute e sicurezza	307	Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 2 include le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte rinnovabile e non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso la filiale italiana, che paga tali spese nell'ambito dei costi comuni di comprensorio. Tali emissioni sono calcolate secondo la modalità location based. Vista la composizione energetica dell'organizzazione, la modalità market based non risulta, ad oggi, applicabile.
GRI 306: Rifiuti - versione 2020	Informativa 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	9. Ambiente, salute e sicurezza	308	-
	Informativa 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	9. Ambiente, salute e sicurezza	308	-
	Informativa 306-3 Rifiuti generati	9. Ambiente, salute e sicurezza	308	-
	Informativa 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	9. Ambiente, salute e sicurezza	309	L'indicatore è rendicontato con riferimento ai rifiuti delle sole realtà produttive che generano la maggior parte dei rifiuti prodotti.
	Informativa 306-5 Rifiuti conferiti in discarica	9. Ambiente, salute e sicurezza	309	L'indicatore è rendicontato con riferimento ai rifiuti delle sole realtà produttive che generano la maggior parte dei rifiuti prodotti.
<b>Tema materiale: Diritti Umani</b>				
GRI 3: Temi materiali - versione 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	2.3 Il Codice Etico di Gruppo; 3. Identificazione dei rischi e delle opportunità	255; 260	-

## 13. Tabella informativa GRI 207 - FY 2021

	Ricavi vs. terzi	Ricavi Infragruppo	Utili/Perdite al lordo delle imposte		Imposte pagate ("Cash Basis")	Imposte maturate	Numero dipendenti	Imm. Materiali
Italy	248.853	406.947	173.365		61.260	42.676	735	166.927
Austria	19.954	2	2.128		452	540	17	2.102
Australia	20.618	48	1.768		902	642	23	6.907
Belgium	19.974	888	2.658		978	638	23	2.071
Brazil	16.360	6	525		568	(560)	37	3.519
China	49.664	4.350	(1.063)		527	(218)	156	26.319
Rep. Czech	12.562	2	1.508		107	221	14	1.608
Germany	62.725	22.521	4.402		949	1.296	187	18.152
Spain	48.482	555	4.719		2.299	1.409	39	6.525
France	40.152	915	3.751		1.072	1.076	54	5.656
UK	16.696	20.104	1.824		56	343	123	27.518
Mexico	7.664	737	119		207	290	23	3.183
Holland	10.644	4.955	1.439		258	330	60	2.912
Portugal	4.439	50	208		34	48	2	810
Sweden	14.369	(7)	388			177	16	832
Switzerland	18.571	16	1.928		270	253	13	1.165
Poland	15.120	14	1.330		34	293	17	2.918
India	5.974	81	820				36	2.364
USA	580.792	205.011	193.257		47.693	39.237	1.721	315.915
Israel	19.840	219	2.217		1.135	541	16	2.766
South Africa	5		(6)			161		0
Canada	25.187	6.158	11.846		407	2.311	112	15.416
Ireland	6	(1)	(19)			35		0
Singapore	5	813	36			0	5	
Slovakia	2.497		(52)		(41)	13	3	383
Dubai								
Hong Kong	90	1.125	89		7	(14)	12	464
Japan	199	1.377	134		56	54	12	864
<b>TOTALE</b>	<b>1.261.442</b>	<b>676.886</b>	<b>409.319</b>		<b>119.230</b>	<b>91.792</b>	<b>3.456</b>	<b>617.296</b>

Tax Jurisdiction	Enti costitutivi residenti nella giurisdizione fiscale	Giurisdizione fiscale dell'organizzazione o dell'ente costitutivo se diversa dalla giurisdizione fiscale di residenza		Ricerca & Sviluppo	Detenzione o gestione di proprietà intellettuali	Produzione	Vendita, marketing o distribuzione	Servizi amministrativi, gestionali o di supporto	Detenzione di azioni o altri strumenti rappresentativi del capitale	Dormiente
Italy	DIN Limited	Ireland			X					
Italy	DIASORIN SPA			X	X	X	X	X	X	
Austria	DiaSorin Austria GmbH						X			
Australia	Diasorin Australia Pty Ltd						X			
Australia	Labpac Pty Ltd.									X
Belgium	DiaSorin SA/NV						X			
Brazil	DIASORIN LTDA						X			
China	Diasorin Ltd						X			
China	Luminex Trading (Shanghai) Co. Ltd							X		
Rep. Czech	DiaSorin Czech s.r.o.						X			
Germany	DiaSorin Deutschland GmbH					X	X			
Germany	Luminex Munich GmbH							X		
Spain	DiaSorin Iberia S.A.						X			
France	DiaSorin SA						X			
France	Luminex Paris SAS							X		
UK	DiaSorin Limited						X			
UK	DiaSorin S.p.A. UK Branch					X				
UK	Luminex London Ltd							X		
Mexico	Diasorin Mexico SA CV						X			
The Netherlands	DiaSorin SA/NV Dutch Branch						X			
The Netherlands	Luminex B.V.							X		
The Netherlands	Luminex 3 B.V.								X	
The Netherlands	Luminex 2 B.V.								X	
Portugal	DiaSorin Iberia, S.A. Portugal Branch						X			
Sweden	Diasorin AB						X			
Switzerland	DiaSorin Switzerland AG						X			
Poland	DiaSorin Polska sp. z o.o.						X			
India	Diasorin Healthcare India Pvt Ltd						X			
USA	DiaSorin Inc.			X	X	X	X		X	
USA	DiaSorin Molecular, LLC			X		X	X			
USA	Luminex Corporation			X	X	X	X		X	
USA	Nanosphere LLC									X
USA	Chandlertec LLC									X
USA	Amnis LLC									X
USA	Luminex International Inc								X	
USA	Iris Biotech LLC									X
Israel	DiaSorin Ltd						X			
South Africa	DiaSorin South Africa PTY Ltd									X
Canada	DiaSorin Canada, Inc.							X		
Canada	Luminex Molecular Diagnostics Inc.			X	X	X				
Ireland	DiaSorin Ireland Ltd									X
Ireland	DiaSorin IN. UK Limited									X
Singapore	DiaSorin Apac Pte							X		
Slovakia	DiaSorin Czech, s.r.o., organizačná zložka						X			
Dubai	DiaSorin Middle East FZ-LLC							X		
Hong Kong	Luminex Hong Kong Co. Ltd							X		
Japan	Luminex Japan Corporation Ltd							X		

# 14. Appendice (alla Tassonomia)

In questa appendice forniamo i template che contengono gli obblighi informativi a corredo dei Key Performance Indicator ("KPI") delle imprese non finanziarie ex art. 1.2 dell'Allegato I all'art. 8 dell'Atto delegato, per il periodo di riferimento 2022.

## Tabella 1 - Fatturato

Quota del fatturato derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

Attività economiche	Codice/i	Fatturato assoluto EUR/000	Quota del fatturato %	Criteri per il contributo sostanziale		Criteri per "non arrecare un danno significativo"							Garanzie minime di salvaguardia S/N	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno 2022 Percentuale	Quota di fatturato allineato alla tassonomia, anno 2021 Percentuale	Categoria (attività abilitante) A	Categoria (attività di transazione) T
				Mitigazione dei cambiamenti climatici %	Adattamento ai cambiamenti climatici %	Mitigazione dei cambiamenti climatici S/N	Adattamento ai cambiamenti climatici S/N	Acqua e risorse marine S/N	Economia circolare S/N	Inquinamento S/N	Biodiversità ed ecosistemi S/N						
<b>A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																	
<b>A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)</b>																	
n.a.		0	0%	n.a	n.a		n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0%	n.a	n.a	n.a
<b>Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>		0	0%	0%	0%		n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	0%	n.a	n.a	n.a
<b>A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)</b>																	
n.a.		0	0%											0%			
<b>Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>		0	0%											0%			
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		0	0%											0%			
<b>B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA</b>																	
<b>Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)</b>		1.361.138	100%														
<b>Totale (A+B)</b>		1.361.138	100%														

## Tabella 2 - Capex

Quota dei CapEx derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

Attività economiche	Codice/i	CapEx assoluti EUR/000	Quota di CapEx %	Criteri per il contributo sostanziale		Criteri per "non arrecare un danno significativo"							Garanzie minime di salvaguardia S/N	Quota di CapEx allineati alla tassonomia, anno 2022 Percentuale	Quota di CapEx allineati alla tassonomia, anno 2021 Percentuale	Categorie (attività abilitate) A	Categorie (attività di transazione) T
				Mitigazione dei cambiamenti climatici %	Adattamento ai cambiamenti climatici %	Mitigazione dei cambiamenti climatici S/N	Adattamento ai cambiamenti climatici S/N	Acqua e risorse marine S/N	Economia circolare S/N	Inquinamento S/N	Biodiversità ed ecosistemi S/N						

### A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

#### A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)

n.a.		0	0%	n.a	n.a										0%	n.a	n.a	n.a
<b>CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>										<b>0%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>

#### A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)

Costruzione di nuovi edifici	7.1	9.772	8%												8%			
Ristrutturazione di edifici esistenti	7.2	6.568	5%												5%			
Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici negli edifici (e parcheggi annessi agli edifici)	7.4	48	0,04%												0,04%			
<b>CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>		<b>16.388</b>	<b>14%</b>												<b>14%</b>			
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		<b>16.388</b>	<b>14%</b>												<b>14%</b>			

### B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

<b>CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)</b>		<b>103.739</b>	<b>86%</b>
<b>Totale (A+B)</b>		<b>120.127</b>	<b>100%</b>



### Tabella 3 - Opex

Quota delle OpEx derivanti da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia.

Attività economiche	Codice/i	OpEx assolute EUR/000	Quota di OpEx %	Criteri per il contributo sostanziale		Criteri per "non arrecare un danno significativo"							Garanzie minime di salva- guardia S/N	Quota di OpEx allineate alla tasso- nomia, anno 2022 Percentuale	Quota di OpEx allineate alla tasso- nomia, anno 2021 Percentuale	Cate- goria (attività abili- tante) A	Cate- goria (attività di transa- zione) T
				Mitigazione dei cambiamenti climatici %	Adattamento ai cambiamenti climatici %	Mitiga- zione dei cambia- menti climatici S/N	Adatta- mento ai cambia- menti climatici S/N	Acqua e risorse marine S/N	Econo- mia circolare S/N	Inquina- mento S/N	Biodi- versità ed eco- sistemi S/N						

#### A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

##### A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)

n.a.		0	0%	n.a	n.a		n.a	0%	n.a	n.a	n.a						
<b>OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>n.a</b>	<b>0%</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>	<b>n.a</b>						

##### A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)

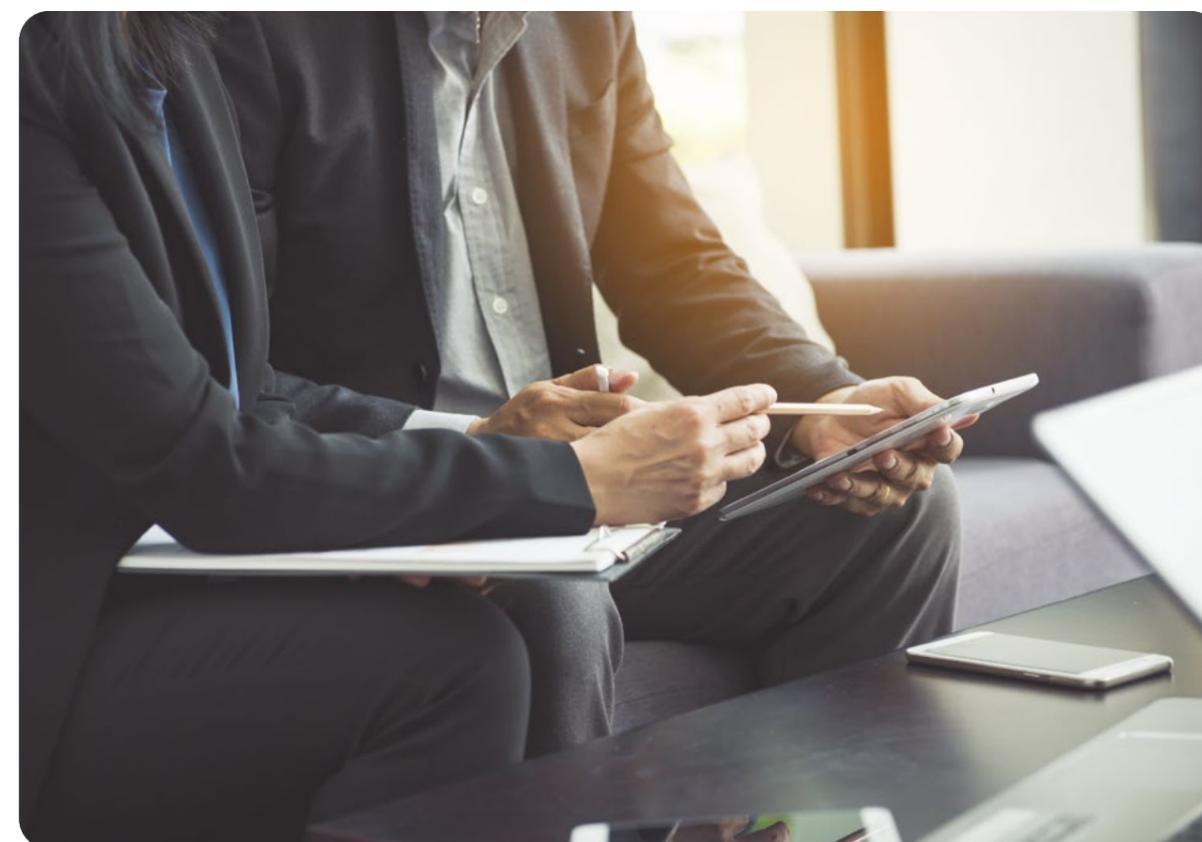
n.a		0	0%											0%			
<b>OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>											<b>0%</b>			
<b>Totale (A.1 + A.2)</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>											<b>0%</b>			

#### B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA

<b>OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B) *</b>		<b>103.935</b>	<b>100%</b>														
<b>Totale (A+B)</b>		<b>103.935</b>	<b>100%</b>														

\* Si specifica che il calcolo delle OpEx all'interno della Tassonomia, così come menzionato nel Regolamento, prende in considerazione i soli costi diretti non capitalizzati qui di seguito elencati:

- Costi di R&D;
- Costi di rinnovamento dei building;
- Costi di leasing;
- Costi di manutenzione e riparazione;
- Tutti gli altri costi diretti legati all'utilizzo day to day degli assets (come ad esempio costi energetici o di pulizia).



# 15. Relazione della Società Di Revisione Indipendente sulla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario



**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE AI  
SENSI DELL'ARTICOLO 14 DEL DLGS 27 GENNAIO 2010, N° 39 E  
DELL'ARTICOLO 10 DEL REGOLAMENTO (UE) N° 537/2014**

**DIASORIN SPA**

**BILANCIO D'ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2022**



## **Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario**

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di DiaSorin SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della DiaSorin SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo Diasorin") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, presentata nella specifica sezione della Relazione sulla gestione e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

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

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2021 dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards da essi individuati come standard di rendicontazione.

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

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

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

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

### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

[www.pwc.com/it](http://www.pwc.com/it)

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

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
  - a. modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - b. politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - c. principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);
4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

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

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

- a livello di gruppo,
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, DiaSorin Italia SpA, DiaSorin Ltda (Brazil) e Luminex Corporation Inc. (USA), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato incontri di approfondimento nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards da essi individuati come standard di rendicontazione.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo DiaSorin non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Tassonomia" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Milano, 6 aprile 2023

PricewaterhouseCoopers SpA

  
Stefano Pavesi  
(Revisore Legale)

  
Paolo Bersani  
(Procuratore)



**DiaSorin S.p.A.**

via Crescentino snc - 13040 Saluggia (VC)  
Codice Fiscale e Iscrizione Registro delle Imprese  
di Vercelli n. 13144290155

**[www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com)**