



DiaSorin

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione

per l'esercizio 2023 e sui compensi
corrisposti nell'esercizio 2022
di DiaSorin S.p.A.

*(Predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF
e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti)*



LETTERA DEL PRESIDENTE



Care Azioniste e cari Azionisti,
in qualità di **nuovo Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina** di DiaSorin, ho il piacere di introdurre la **Relazione** sulla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2023 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022.

Le pagine che seguono hanno lo scopo di illustrare in maniera organica e compiuta i valori, i modelli e le sfide, che trovano realizzazione nella Politica di Remunerazione.

A questo, che è obiettivo primario della pubblicazione, si aggiunge il desiderio di condividere con tutti voi uno sguardo d'insieme, capace di coniugare le complessità e le sfide dell'anno appena trascorso alla vision e alla cultura aziendale. Siamo convinti, infatti, che i principi che guidano la nostra Politica di Remunerazione siano **indicatori essenziali della filosofia e dell'approccio che ispirano il business e le persone di DiaSorin**.

Il 2022 è stato complesso. Per il terzo anno consecutivo imprese, istituzioni e società civile si sono trovate a dover affrontare criticità inaspettate, seppur prevedibili. Quando ormai l'emergenza sanitaria da Covid-19 cominciava a rientrare, suggerendo a ognuno un cauto ottimismo, altre nuove urgenze si sono imposte all'attenzione globale. Conflitti, crisi climatica, emergenza energetica. Pur in un panorama così difficile, caratterizzato da instabilità e incertezza, DiaSorin ha portato a compimento importanti operazioni, cominciate nell'anno precedente, che hanno cambiato la fisionomia del Gruppo rafforzandone il profilo multinazionale.

Se il 2021 è stato caratterizzato dalla grande trasformazione, dovuta all'acquisizione dell'**americana Luminex**, il 2022 è stato a tutti gli effetti un anno di **consolidamento. Di strategie, tecnologie e mercati**.

Ciò non sarebbe stato realizzabile senza un costante e significativo lavoro di integrazione culturale, tuttora in atto, che ha coinvolto tutte le persone del Gruppo, da una parte e dall'altra dell'oceano. L'acquisizione ha rappresentato un passo importante per l'espansione delle tecnologie e dei mercati di DiaSorin, che grazie alla tecnologia multiplexing di Luminex e ai suoi pannelli di test esclusivi, ha incrementato la capacità di innovare con soluzioni d'avanguardia. Ma perché tale premessa strategica diventasse concreta opportunità di business e generasse valore per tutti gli stakeholders, andava coniugata ai principi dell'azienda e a un modello imprenditoriale in costante crescita da oltre 20 anni. In quest'ottica **l'integrazione con Luminex, iniziata come percorso culturale, ha coinvolto competenze ed expertise**, realizzando quindi un fruttuoso scambio di conoscenze e valori.

DiaSorin ha consolidato il proprio impegno anche sul piano delle **politiche di Sostenibilità e dei principi ESG** (Environment, Social, Governance). In linea con i valori di riferimento del **Codice Etico** e alla luce degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, l'azienda, da sempre attenta al benessere dei propri dipendenti, **supporta lo sviluppo delle comunità locali in cui opera attraverso molteplici progetti**. In particolare, con attività e iniziative che hanno l'obiettivo di **sviluppare la passione per la scienza, supportare il talento** individuale e **generare un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone**.

Questo impegno trova, inoltre, piena valorizzazione con **l'integrazione degli obiettivi ESG nel piano di incentivazione variabile del CEO/Direttore Generale** e di tutti gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Proprio per consolidare valori e engagement, nel 2022, il Gruppo DiaSorin ha messo a punto **un piano ESG 2023-2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre che definisce gli impegni dell'azienda per i prossimi tre anni:

- **Environment** – pur avendo una produzione a basso impatto, il Gruppo s'impegna nei confronti dell'ambiente ad **azioni di mitigazione delle emissioni**;
- **Social** – oltre a supportare lo sviluppo delle comunità locali, soprattutto attraverso **promozione e diffusione del sapere scientifico**, DiaSorin si impegna nel definire una Policy di Merito che guiderà le tematiche social negli anni futuri;
- **Governance** – l'azienda s'impegna con la **massima attenzione nelle politiche di trasparenza e di compliance**.

Altra attività significativa svolta nel 2022 è stata **la verifica del posizionamento di mercato dei pacchetti retributivi e l'allineamento alle best practices in materia di remunerazione dei Dirigenti Strategici**. L'iniziativa è stata realizzata con il supporto di primarie società di consulenza ed ha riguardato sia la composizione dei pacchetti retributivi, che i relativi livelli di competitività.

L'integrazione con Luminex ha portato con sé una riflessione diffusa e profonda sui valori umani che caratterizzano DiaSorin. Operare come **Diagnostic Specialist**, significa fare della cura delle persone il valore fondante e l'essenza del proprio business. Questo si traduce sul mercato in eccellenza tecnologica e capacità e rapidità di esecuzione, ma ha anche una valenza interna, una ricaduta positiva su tutte le persone che nell'azienda operano al raggiungimento dei migliori risultati possibili. **Avere cura delle persone**, valorizzarne il talento, ascoltarne i bisogni. È con questi obiettivi che opera il Reparto Risorse umane di DiaSorin, consapevole che le fatiche degli ultimi tre anni hanno profondamente segnato le esperienze individuali. Un approccio che rafforza la relazione e favorisce la retention.

Determinata inizialmente dall'incidenza dell'emergenza sanitaria, la scelta di DiaSorin di adottare un modello di lavoro ibrido, che combinasse la modalità in presenza e quella da remoto, è stata **formalizzata attraverso una policy di gruppo** diventando parte integrante della **Employee Value Proposition**. Una scelta di valore che oltre a combinare produttività, flessibilità e bilanciamento work/life, incide positivamente sull'ambiente e sui consumi.

Alla luce di tali tematiche, il **Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina**, operando in stretto collegamento con la **Direzione Risorse Umane del Gruppo DiaSorin** ha individuato gli elementi chiave della Politica di Remunerazione, nei tre pilastri su cui poggia la Cultura del Merito, da sempre valore fondante dell'Azienda: **Cultura, People Care, Diversità & Inclusione**.



• **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 in coerenza con i valori aziendali di riferimento. È quindi compito dei leader dell'azienda, a tutti i livelli, 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 interne all'azienda 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 per una vita lavorativa positiva e gratificante. Tali azioni hanno l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza, la passione e l'impegno a compiere la missione aziendale.



• **Diversità & Inclusione**: l'azienda si impegna nel riconoscere, valorizzare e promuovere l'unicità dei talenti di tutti i 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 che agevolano le connessioni tra 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, che valorizzi i punti di forza e favorisca condivisione, creatività e innovazione.

Su questi pilastri, sulla Cultura del Merito e sui valori di eccellenza e innovazione si fonda l'idea di DiaSorin di **un successo sostenibile**, ispirato al principio della **diversità** come volano di crescita. Perché è proprio nella diversità, di genere, nazionalità, età e competenze, l'elemento chiave per continuare a crescere e innovare. Per confermare, con sempre nuovi traguardi, il proprio posizionamento come Diagnostic Specialist di più alto livello.

Concludo **ringraziandovi per la disponibilità al dialogo e l'interesse** che da sempre riservate alla nostra Relazione sulla Remunerazione.

Spero, a nome mio e dei colleghi del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, che possiate ritrovare nelle pagine che seguono **la passione che muove tutte le persone dell'azienda e le evidenze di una volontà aziendale animata dalla ricerca costante dell'eccellenza**.

Roberta Somati

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



ESG

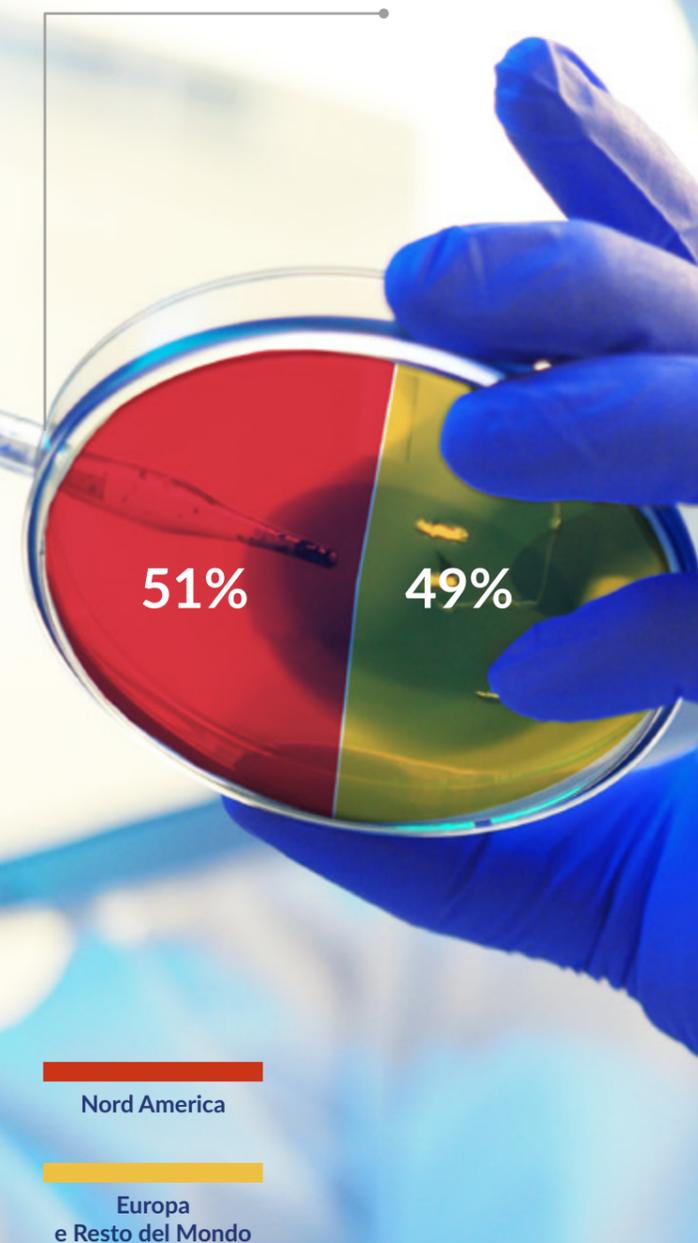
PREMESSA: SCENARI, SFIDE E OPPORTUNITÀ

Da oltre 50 anni, il Gruppo DiaSorin sviluppa, produce e commercializza kit di reagenti utilizzati dai laboratori diagnostici **di tutto il mondo**. L'ampia offerta di test diagnostici e soluzioni nell'ambito dell'Immunodiagnostica, della diagnostica molecolare e del *business* delle **Licensed Technologies**, resa disponibile attraverso continui investimenti nella ricerca, posiziona DiaSorin come il *player* con la più ampia gamma di soluzioni di specialità disponibili nel settore e identifica il Gruppo come lo **"Specialista della Diagnostica"**.

DiaSorin **opera in tutti i continenti** attraverso 41 società, 4 *branch*, 10 siti produttivi e 9 centri di R&D. A seguito dell'acquisizione di Luminex, conclusa il 14 luglio 2021, che ha intensificato la presenza di DiaSorin negli Stati Uniti, il gruppo si caratterizza come europeo-americano.



Dipendenti del Gruppo DiaSorin al 31 Dicembre 2022



Fatturato del Gruppo DiaSorin al 31 dicembre 2022 per area geografica

52%
Nord
America

48%
Europa e
Resto del
Mondo

Nel corso del 2022, il Gruppo DiaSorin è stato impegnato 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:

- sono proseguite le attività volte alla piena implementazione dei progetti di integrazione di Luminex nel Gruppo DiaSorin, sotto il punto di vista di *business*, organizzativo, manageriale e culturale. Luminex 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*;
- si è perfezionata l'operazione di ridefinizione della struttura societaria del Gruppo DiaSorin, attraverso la costituzione di DiaSorin Italia S.p.A. A valle dell'operazione, 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 DiaSorin Italia S.p.A. presidia le attività operative precedentemente svolte dalla Società in Italia e nel Regno Unito, in analogia a quanto già avviene con le controllate operanti nelle altre aree geografiche dove il Gruppo è presente;
- definizione di un Piano ESG 2023-2025*, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 1° dicembre 2022. Il tema di ESG in DiaSorin è fondante della strategia di sostenibilità di Gruppo. Il Piano prevede diversi obiettivi in ambito ambientale, sociale e di governance, in linea con i nostri valori: **Environment** - impegno del Gruppo a ridurre il nostro impatto ambientale attraverso interventi volti a migliorare le nostre prestazioni energetiche e azioni di mitigazione delle emissioni di anidride carbonica, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030; **Social** - definire ed implementare una policy sulla meritocrazia in coerenza con la nuova configurazione dell'azienda a valle dell'acquisizione di Luminex e basata sulla cultura e i valori di DiaSorin. Il principale obiettivo della nuova policy sulla meritocrazia è quello di promuovere i talenti all'interno del Gruppo, al contempo garantendo eque opportunità a prescindere da aspetti di genere, status, razza, religione o qualsiasi altra forma di discriminazione; **Governance** - elemento fondamentale del nostro approccio alla sostenibilità a tre fattori è il sistema di corporate governance, ispirato ai nostri principi fondanti di trasparenza e compliance. Tra i vari elementi di novità introdotti, il Piano prevede specifiche aree di intervento in ambito Risorse Umane, che verranno implementate nel corso delle future annualità.

*(per maggiori informazioni sul Piano consultare il Capitolo 2 della Dichiarazione Non Finanziaria)

INDICE

| | | | |
|---|----|---|-----------|
| INTRODUZIONE | 12 | | |
| SEZIONE I | 14 | | |
| 1.1 Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 | 16 | | |
| 1.2 Novità della Politica 2023 rispetto al 2022 | 17 | | |
| 1.3 Esito delle votazioni assembleari | 19 | | |
| Executive Summary - Politica Retributiva 2023 | 20 | | |
| 1.4 I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa | 22 | | |
| 1.5 Politica e procedure utilizzate | 24 | | |
| 1.6 <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica</i> | 30 | | |
| (I) Assemblea degli Azionisti | 31 | | |
| (II) Consiglio di Amministrazione | 31 | | |
| (III) Comitato per la Remunerazione | 32 | | |
| (IV) Collegio Sindacale | 34 | | |
| (V) La Direzione Risorse Umane di Gruppo | 34 | | |
| (VI) Intervento di esperti indipendenti | 36 | | |
| 1.7 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione | 37 | | |
| 1.8 Remunerazione dei componenti degli organi di controllo | 38 | | |
| 1.9 Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 39 | | |
| | | 1.10 Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/ Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici | 47 |
| | | 1.11 Procedura per la Gestione della Parte Variabile a breve termine (MBO) della Retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici | 53 |
| | | 1.12 Benefit non monetari | 54 |
| | | 1.13 Indennità di fine carica | 54 |
| | | 1.14 Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali | 56 |
| | | SEZIONE II | 58 |
| | | Parte prima - Voci che compongono la remunerazione | 63 |
| | | 2 Attuazione della Politica di Remunerazione 2022 | 63 |
| | | 2.1 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione | 63 |
| | | 2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di controllo | 65 |
| | | 2.3 Retribuzione del CEO/Direttore Generale e del CCO | 65 |
| | | Parte seconda - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio | 72 |
| | | Parte terza - Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin S.p.A. E delle sue società controllate | 80 |
| | | Parte quarta - Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 95 |
| | | GLOSSARIO | 98 |

INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

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

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

1. fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine e al successo sostenibile della Società;

2. illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’Esercizio.

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

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Saluggia (VC), via Crescentino snc, nonché sul sito internet della società www.diasoringroup.com, sezione “Governance” / “Assemblea degli azionisti” / “2023”.

SEZIONE I



SEZIONE I

| | | |
|------|---|----|
| 1.1 | Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2023 | 16 |
| 1.2 | Novità della Politica 2023 rispetto al 2022 | 17 |
| 1.3 | Esito delle votazioni assembleari | 19 |
| | Executive Summary - Politica Retributiva 2023 | 20 |
| 1.4 | I Pilastri della Politica Remunerativa | 22 |
| 1.5 | Politica e procedure utilizzate | 24 |
| 1.6 | <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica</i> | 30 |
| | (I) Assemblea degli Azionisti | 31 |
| | (II) Consiglio di Amministrazione | 19 |
| | (III) Comitato per la Remunerazione | 32 |
| | (IV) Collegio Sindacale | 34 |
| | (V) La direzione Risorse Umane di Gruppo | 34 |
| | (VI) Intervento di esperti indipendenti | 36 |
| 1.7 | Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione | 37 |
| 1.8 | Remunerazione dei componenti degli organi di controllo | 38 |
| 1.9 | Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 39 |
| 1.10 | Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici | 47 |
| 1.11 | Procedura per la Gestione della Parte Variabile a breve termine (MBO) della Retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici | 53 |
| 1.12 | Benefit non monetari | 54 |
| 1.13 | Indennità di fine carica | 54 |
| 1.14 | Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali | 56 |

1.1 NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli Azionisti 2022, delle attività di dialogo ed *engagement* con i gestori di attivi e la comunità finanziaria, nonché degli elementi rilevanti che DiaSorin, in un'ottica di continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, intende ulteriormente rafforzare, sono sintetizzate di seguito le principali novità introdotte nella Relazione 2023.

| Contenuti della Politica | Pag. | Elementi di comunicazione della relazione | Pag. |
|--|------|---|------|
| Maggiore evidenza degli obiettivi MBO 2023 del DG/CEO e del CCO in termini di meccanismo di misurazione, del peso e degli incentivi maturabili | 20 | Esito delle votazioni assembleari sulla Sezione I e Sezione II della Relazione | 19 |
| Benchmark 2022 relativo al pacchetto retributivo del DG/CEO, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 46 | Rappresentazione grafica del pay mix del CEO/DG e del CCO | 41 |
| Compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2022 | 37 | Prospetto di sintesi della retribuzione 2022 del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 2 |
| Compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2022 | 37 | Prospetto di consuntivazione di raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2022 del Direttore Generale e del CCO e relativo payout | 63 |
| | | Prospetto di consuntivazione di raggiungimento degli obiettivi del Piano LTI - Premio Cash 2019-2022 del CEO/Direttore Generale e del CCO e relativo payout | 67 |
| | | Dettagli <i>Equity Awards Plan</i> | 89 |
| | | Indice Analitico per Temi (Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2022) | 102 |

1.2 NOVITÀ DELLA POLITICA 2023 RISPETTO AL 2022

Nell'elaborazione della Politica Remunerativa per l'esercizio 2023, DiaSorin ha tenuto conto delle indicazioni ricavate dalle interlocuzioni con la comunità finanziaria e i gestori di attivi.

In particolare:

- è stata confermata la presenza di un obiettivo qualitativo ESG nel Piano MBO 2023 del CEO/Direttore Generale (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.9);
- per la prima volta è stato assegnato un obiettivo qualitativo ESG nel Piano MBO 2023 del CCO e di due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.9);
- sono state effettuate analisi comparative del pacchetto retributivo del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto al mercato di riferimento (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.10);
- non è stato rinnovato il Piano LTI - Premio Cash, scaduto nel 2022 (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 2.3).



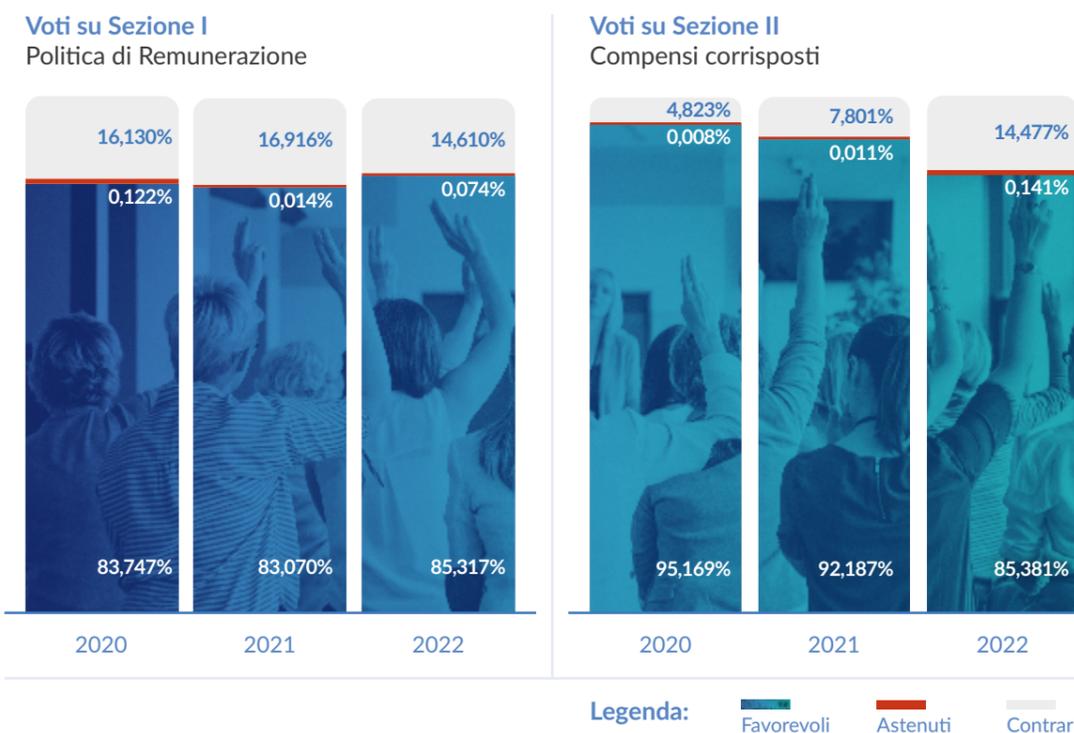


1.3 ESITO DELLE VOTAZIONI ASSEMBLEARI

DiaSorin attribuisce grande importanza alle valutazioni espresse da ogni stakeholder e promuove occasioni di confronto con i propri azionisti, potenziali investitori, analisti e altri operatori dei mercati finanziari. A tale fine, la Società ha analizzato gli esiti dei voti espressi dagli azionisti in relazione alla Sezione I e alla Sezione II, le indicazioni di voto espresse dai principali *proxy advisor* e in fase post-Assembleare da parte di alcuni azionisti.

L'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2022 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione I relativa alla Politica 2022, con una percentuale di voti favorevoli pari al 85,317% dei voti rappresentati in assemblea. Rispetto alla Sezione II relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2021, è stato espresso un voto consultivo con percentuale di voti favorevoli pari al 85,381% dei voti rappresentati in Assemblea.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Sezioni I e II delle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2020 al 2022.



L'analisi dei voti assembleari è stata integrata con l'esame dei riscontri ricevuti da alcuni gestori di attivi durante le usuali attività di dialogo con la comunità finanziaria, conducendo anche alcune *conference call*, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2021.

Il dialogo ha fornito al Comitato Remunerazione e agli enti aziendali coinvolti delle indicazioni sul punto di vista degli investitori e, più in generale, del mercato, in merito alle caratteristiche della Politica.

EXECUTIVE SUMMARY - POLITICA RETRIBUTIVA 2023

| Componente | Finalità e caratteristiche | Attuazione |
|---|--|---|
| Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda) | Valorizza la <i>Leadership</i> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo. | <p>Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i>, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato con il supporto di società di consulenza specializzate.</p> <p>RAL¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO/DG: € 972.000 • CCO: € 510.000 • Altri Dirigenti Strategici: € 1.160.000 <p>Si segnala come i compensi percepiti dal CEO/DG sono previsti esclusivamente per la carica di Direttore Generale. La carica di Amministratore Delegato non è remunerata.</p> |
| Retribuzione variabile di breve termine (MBO) | Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di <i>Leadership</i> aziendale. | <p>Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead).</p> <p>CEO/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Target</i>: € 680.400 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) Obiettivo qualitativo: Piano Strategico ESG 2023 (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) <p>CCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Target</i>: € 357.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) Obiettivo qualitativo: Piano Strategico ESG 2023 (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) <p>Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Target</i>: 50% della retribuzione fissa • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: a seconda dei casi, (i) Ebit di Gruppo; (ii) Piano Strategico ESG 2023 (iii) altri obiettivi qualitativi e quantitativi legati alle responsabilità individuali. <p>Clausola di <i>claw back</i></p> |

| Componente | Finalità e caratteristiche | Attuazione |
|--|---|--|
| Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: <i>Stock option</i>) | Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e le relazioni con gli <i>Stakeholder</i> favorendo l' <i>engagement</i> , l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave. | <p>CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <p>Proposta nuovo Piano di <i>Stock Options</i> 2023: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato</p> |
| Benefit non monetari | Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta. | <p>Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale.</p> <p>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza sanitaria integrativa • Previdenza integrativa • Auto aziendale |
| Indennità | Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. | <p>Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nel caso del CEO/DG può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità, in alcune ipotesi residuali.</p> |

¹ Ad esito di analisi di benchmark diffusamente illustrate al paragrafo 1.10 della Relazione (a cui si rinvia), il Comitato Remunerazione ha proposto di incrementare la retribuzione annua lorda del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici per l'anno 2023. Tale incremento è subordinato all'approvazione della presente Politica sulla Remunerazione da parte dell'Assemblea.



1.4 I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA REMUNERATIVA

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

La politica di remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si basa sulla filosofia cardine della **Meritocrazia**, che si fonda sui seguenti principi ispiratori:

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

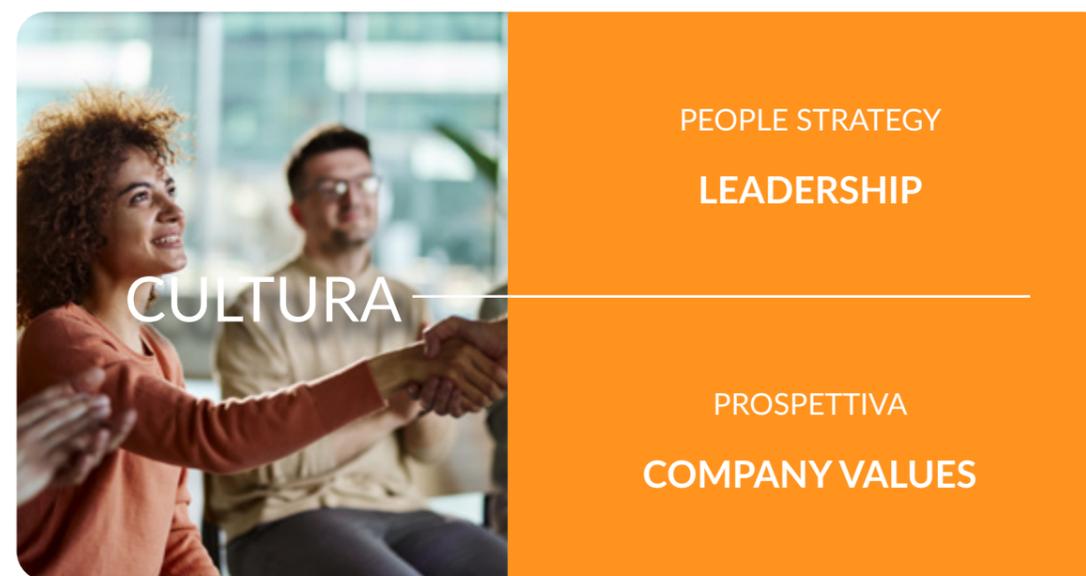


La cura delle persone si concretizza in iniziative volte a migliorare il benessere e la retention dei dipendenti. Particolare attenzione viene posta nel facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi di vita e di lavoro, come elemento distintivo di una employee experience positiva e gratificante. 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.



1.5 POLITICA E PROCEDURE UTILIZZATE

L'attuazione della politica di remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti Strategici, si fonda su valori e comportamenti che qualificano la cultura aziendale, attraverso una metodologia e strumenti retributivi chiari, equi e facilmente comunicabili. Esiste pertanto una coerenza di base nella determinazione della Politica dei Dirigenti Strategici e di quella riferita agli altri dipendenti del Gruppo, pur non evidenziandosi tra le stesse un collegamento diretto (in ragione delle diverse responsabilità strategiche connesse al ruolo ed alla infungibilità delle prestazioni lavorative conseguite e attese da parte dei Dirigenti Strategici, non comparabili a quelle degli altri dipendenti).

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

Nel 2022 si è intensificato l'impegno in materia di Sostenibilità di DiaSorin, ad esempio mediante il supporto allo sviluppo delle comunità locali in cui il Gruppo opera attraverso una serie di iniziative. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di *Corporate Social Responsibility* (CSR) e si sviluppano secondo tre principali direttrici: progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto del talento individuale e l'ottenimento di un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone.

Al fine di incrementare ulteriormente l'effetto positivo dei progetti sviluppati nell'ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 è stata costituita la Fondazione DiaSorin, di cui DiaSorin S.p.A. è unica finanziatrice. La Fondazione, nata per dare continuità allo sviluppo del progetto Mad for Science, ha l'obiettivo di investire nel binomio scienza e giovani, supportando gli studenti e gli insegnanti, incentivando nei giovani l'avvicinamento alla scienza (in particolar modo alle scienze della vita), stimolando l'interesse verso tali discipline e premiando il loro talento. Due i progetti attualmente in corso: Mad for Science, destinato agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, e Mad for Science for Teachers, avviato nel corso del 2022 e dedicato agli insegnanti di scienze delle scuole vincitrici del concorso per supportare la formazione continua sia teorica che sperimentale in laboratorio. La Fondazione rappresenta quindi una testimonianza concreta dell'impegno di DiaSorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola, promuovendo la cultura scientifica, attivando intelligenze e creatività che contribuiscono alla Sostenibilità e, sviluppando progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con le sfide attuali della nostra società che vede la scienza sempre più coinvolta nel garantire la salute delle persone e dell'ambiente.

Inoltre, nel corso del 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano ESG 2023-2025 del Gruppo DiaSorin, che formalizza l'impegno della società declinando i progetti ESG nella concreta realtà aziendale, definendo una serie di progetti ed obiettivi afferenti all'area ambientale, sociale e di *governance*.



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

Dato il profilo ad elevato contenuto tecnico-scientifico dei dipendenti, lo sviluppo di interventi volti al mantenimento e al rafforzamento delle competenze e della conoscenza è cruciale per il business di DiaSorin.

Inoltre, attraverso l'annuale processo di *Performance Management*, uniformato a livello globale e fondato sulla Cultura del Gruppo DiaSorin, viene promosso un dialogo costante tra manager e collaboratori circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale approccio, consente di promuovere la crescita dei dipendenti in maniera equa e di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

La politica retributiva di Gruppo, finalizzata al riconoscimento del merito, accompagna lo sviluppo professionale della singola persona ed è volta a riconoscere il contributo individuale ai risultati aziendali. In particolare, il processo di *review salariale 2022* implementato a livello globale, si è basato sulle seguenti linee guida:



- **Performance:** identificazione dei top performers o dei dipendenti che ricoprono posizioni chiave. In particolare per il 2022 il gruppo si è focalizzato nel premiare i dipendenti con ruoli cruciali all'interno di progetti strategici e i dipendenti considerati punti di riferimento per le attività operative.



- **Comportamenti:** premio ai dipendenti con risultati di soft skills valutate in linea con la Cultura Aziendale.



- **Talento e potenziale:** focus sulle persone di talento che hanno dimostrato di avere il potenziale per assumere ruoli di crescente complessità e responsabilità manageriale nei prossimi 3-5 anni.



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

Tutte le procedure e le politiche attuate nel corso del 2022, si sono svolte in un contesto esterno caratterizzato da elementi di forte trasformazione, quali ad esempio il protrarsi della pandemia, il sorgere di conflitti, la necessità di fronteggiare l'emergenza energetica e il fenomeno della "Great Resignation", che ha visto le aziende di tutto il mondo affrontare una crisi di talenti.

In questo contesto di forte trasformazione in cui l'acquisizione, lo sviluppo e il benessere dei dipendenti rappresentano il fattore critico di successo per l'implementazione della strategia di lungo termine, il Gruppo DiaSorin si è impegnato ad implementare una People Strategy finalizzata ad accrescere in modo distintivo e significativo:



LEADERSHIP

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



ENGAGEMENT

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



TALENT

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



La vigente Politica di DiaSorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa politica retributiva per il CEO/Direttore Generale e il CCO, i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, per gli Altri Dirigenti Strategici e i componenti del Collegio Sindacale.

La Politica adottata da DiaSorin è differenziata per il CEO/Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti Strategici – e si compone di una componente fissa e di una componente variabile – articolata in incentivi legati alla redditività aziendale e finalizzati alla *retention* del *Management*. Essa viene attuata anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *Stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*.

La Politica della Società – e, in particolare, la componente variabile della remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici – contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

Il contributo alla strategia aziendale è fornito mediante:

- i. il perseguimento di una politica di fidelizzazione ed incentivazione dei dipendenti chiave del Gruppo destinatari di *stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*, attraverso il coinvolgimento dei medesimi nella compagine sociale e il mantenimento in Società delle loro specifiche competenze, tramite la premiazione in rapporto ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima;
- ii. un maggiore coinvolgimento degli Azionisti che, in aggiunta alle delibere già di propria competenza in materia di compensi² sono ora chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica, descritta nella Sezione I della presente Relazione, che definisce ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha pertanto un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

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

Nel corso dell'Esercizio, la Direzione Risorse Umane ha implementato il primo ciclo del Nuovo Piano di *Equity* dedicato al *management* di Luminex e DiaSorin, ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, lanciato a maggio 2022 e basato sull'assegnazione di azioni ordinarie proprie DiaSorin.

In linea con le migliori prassi del mercato americano ed europeo, il Piano *Equity* è basato su un *mix* di strumenti (*performance share* e *restricted share units*) e persegue le finalità di:

² Nello specifico, si tratta delle delibere di cui all'art. 2364 co. 1 n. 3) Cod. Civ. in materia di determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, all'art. 2389 Cod. Civ. "Compensi degli amministratori" e all'art. 2402 Cod. Civ. in materia di retribuzione annuale dei Sindaci.



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

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di DiaSorin³, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Quanto sopra a condizione che:

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

La Politica descritta nella Sezione I della presente Relazione è stata modificata, rispetto alla Politica approvata dall'Assemblea di DiaSorin in data 29 aprile 2022, per dare evidenza dell'integrazione delle iniziative di Sostenibilità del Gruppo, delle indicazioni ricevute dagli investitori istituzionali e dai gestori di attivi, con l'obiettivo di favorire l'allineamento dei comportamenti per il raggiungimento della crescita sostenibile di medio lungo termine. Per maggiori informazioni si rinvia ai paragrafi 1.1. e 1.2.

³ La procedura è disponibile sul sito internet della Società www.diasoringroup.com, nella sezione "Governance/Documenti di Governance/Procedure Societarie".

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

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato che vede coinvolti:

(i) l'Assemblea degli Azionisti

(ii) il Consiglio di Amministrazione

(iii) il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina

(iv) il Collegio Sindacale

(v) la Direzione Risorse Umane di Gruppo

(vi) Esperti indipendenti

(i) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione⁴ per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- esprime, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche di quest'ultima e (ii) un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della Relazione, relativa all'attuazione della Politica dell'esercizio precedente, con cadenza annuale;

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica, la Società sarà tenuta a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica.

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina un Comitato per la Remunerazione, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- in coerenza con la Politica, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- individua gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- determina i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche secondo quanto previsto dalla Politica;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.
- definisce la Politica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, sottoponendole al successivo voto, vincolante con riferimento alla Sezione I e consultivo con riferimento alla Sezione II, dell'Assemblea degli Azionisti;

⁴ Ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'art. 16 dello Statuto sociale.

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

(iii) Comitato per la Remunerazione

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

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

Il Comitato

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



Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 29 aprile 2022 è composto dai Consiglieri Roberta Somati (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Giovanna Pacchiana Parravicini (Amministratore Indipendente) e Giancarlo Boschetti (Amministratore non esecutivo)⁷.

La Sig.ra Roberta Somati possiede una lunga ed autorevole esperienza professionale in ambito economico-finanziario, nonché un'approfondita conoscenza di organizzazioni aziendali in settori diversi. La Sig.ra Giovanna Pacchiana Parravicini vanta una vasta esperienza in materia giuslavoristica e di politiche di remunerazione. Il Sig. Giancarlo Boschetti, oltre alla sua esperienza nell'ambito del *general management* e della finanza, porta un contributo di profonda conoscenza della Società, della sua organizzazione e del *business* in cui opera.

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

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

⁷ Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito internet www.diasoringroup.com alla Sezione "Governance/Documenti di governance/Relazioni sulla Corporate Governance".



(iv) Collegio Sindacale

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

(v) La Direzione Risorse Umane di Gruppo

La sfida delle Risorse Umane del Gruppo è quella di accompagnare l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una *People Strategy* che non solo tenga conto della natura e della diversità del Gruppo, ma sia in grado di gestirla in maniera inclusiva trovando soluzioni globali e locali per valorizzare al massimo i talenti delle persone che con dedizione e passione contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

In linea con la Cultura Aziendale, il team HR supporta il successo sostenibile di DiaSorin e la crescita delle proprie persone, attraverso:

- sviluppo delle capacità di leadership attuali e future
- utilizzo di innovazione e tecnologia al fine di garantire l'eccellenza dei processi
- valorizzazione del pieno potenziale di tutti i dipendenti

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

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

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



(vi) Intervento di esperti indipendenti

DiaSorin definisce le sue politiche e verifica l'assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte con il supporto di consulenti, ricorrendo a benchmark di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute comparabili, sia sotto il profilo dimensionale sia per l'affinità di *business* (c.d. "*peer group*"), monitorando tendenze e *best practice* del mercato italiano e globale.

Nell'esercizio 2022 la Società si è avvalsa di Mercer per il supporto metodologico e di benchmark di mercato in materia di remunerazione del CEO/Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici. È stato inoltre affidato a Spencer Stuart, primaria società di *executive search* internazionale, il compito di redigere una *second opinion* circa il posizionamento di mercato dei pacchetti retributivi dei soggetti sopra menzionati, tenendo conto del c.d. criterio di sostituibilità. Per maggiori informazioni su tali analisi benchmark, condivise con il Comitato Remunerazione in data 5 dicembre 2022, si rinvia al successivo paragrafo 1.10.

1.7 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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

Il Presidente ed il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto.

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

Gli Amministratori non esecutivi percepiscono esclusivamente la remunerazione fissa e non partecipano a nessun piano di incentivazione adottato dalla Società.

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

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 29 aprile 2022), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.



Il Consiglio di Amministrazione, ad esito delle sedute del 29 aprile 2022 e del 6 maggio 2022, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|--|----------------|
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 400.000,00 |
| Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 150.000,00 |
| Consigliere non esecutivo | € 40.000,00 |
| Presidente di comitato endoconsiliare | € 10.000,00* |
| Componente di comitato endoconsiliare | € 5.000,00* |

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



Si segnala come non sia previsto un compenso per i soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione, che già percepiscono una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con la Società. Gli amministratori che non percepiscono un compenso in quanto dirigenti della Società sono l'attuale Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa, già destinatario della sola retribuzione in qualità di CEO/Direttore Generale, e il Sig. Chen Menachem Even, già destinatario della retribuzione in qualità di CCO della Società.

1.8 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|-----------------------------------|----------------|
| Presidente del Collegio Sindacale | € 50.000,00 |
| Sindaco Effettivo | € 40.000,00 |

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

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

Si segnala che l'Assemblea del 29 aprile 2022, che ha deliberato in merito al rinnovo dell'organo di controllo, ha stabilito il compenso del Presidente del Collegio in € 50.000 e dei Sindaci Effettivi in € 40.000. Tali compensi, superiori rispetto a quelli previsti per il mandato 2019-2021, sono stati determinati tenendo conto del settore in cui opera la Società, della sua evoluzione dimensionale e della crescente complessità dei processi.

1.9 REMUNERAZIONE DEL CEO/DIRETTORE GENERALE, DEL CCO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

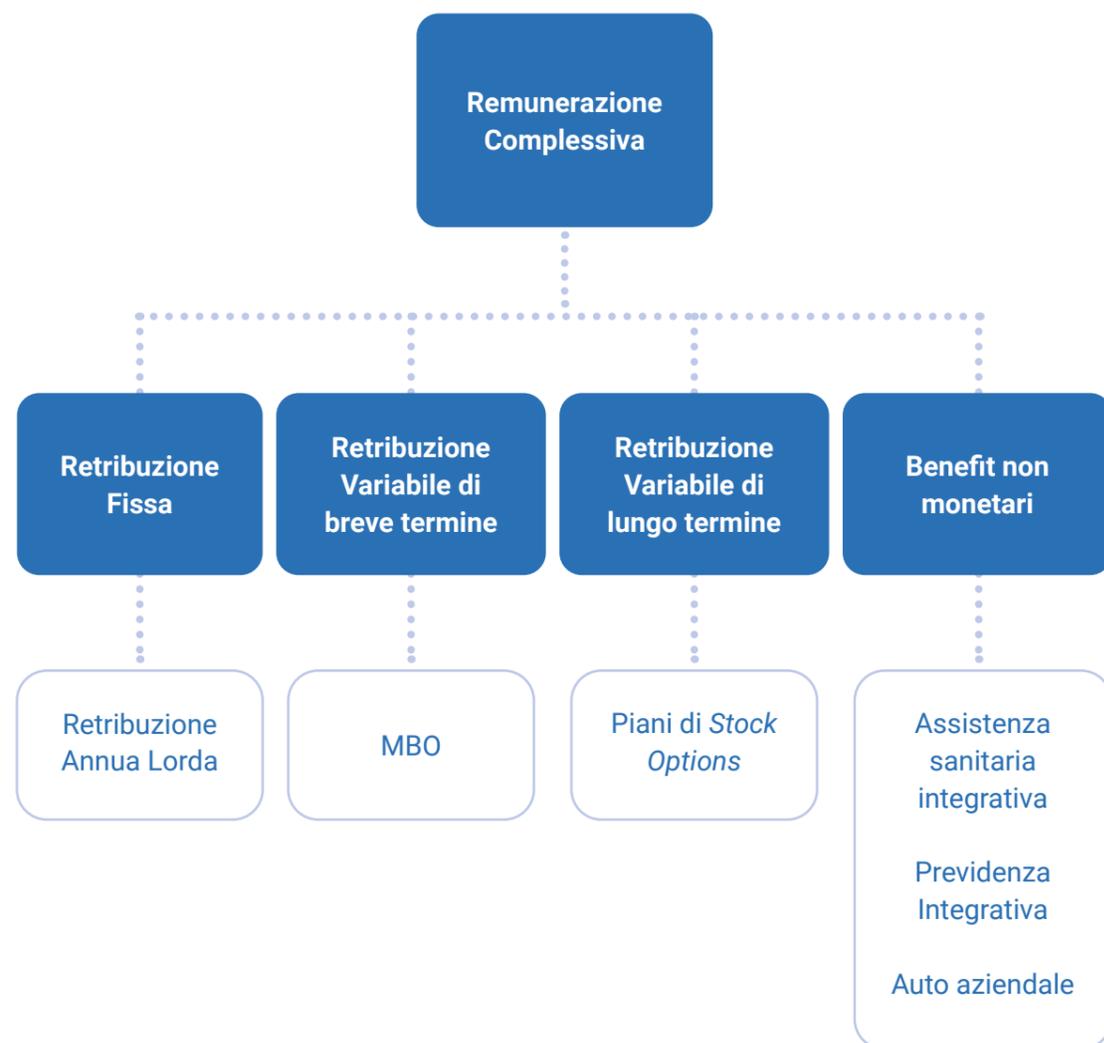
Principi della Politica del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica di remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici sviluppa il principio del "pay per performance" ed è finalizzata al miglior allineamento fra la remunerazione riconosciuta al singolo Dirigente Strategico, il suo valore di mercato e gli interessi della Società. Tale Politica si basa su una approfondita valutazione svolta da parte del Comitato per la Remunerazione e dalle competenti



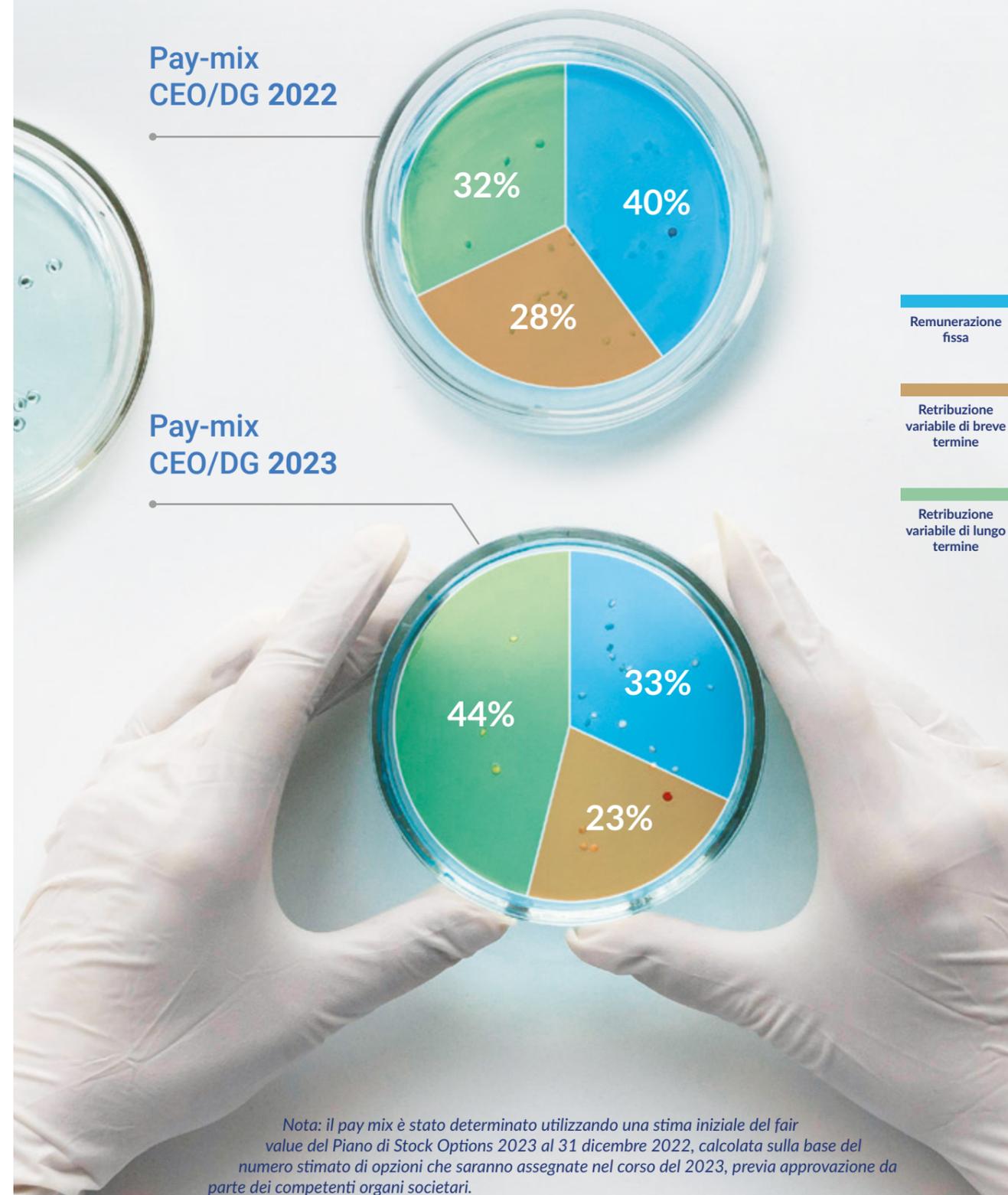
funzioni aziendali, avvenuta anche attraverso analisi di *benchmarking* finalizzate a verificare la competitività dell'offerta remunerativa attraverso: (i) la comparazione delle remunerazioni dei Dirigenti Strategici con le remunerazioni per le corrispondenti funzioni in altre società ritenute comparabili;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

In particolare, per lo svolgimento della suddetta attività, con il supporto del consulente indipendente Mercer e della società di *executive search* internazionale Spencer Stuart, sono stati effettuati, nell'esercizio 2022, due analisi comparative con il mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Per maggiori informazioni vedasi il successivo paragrafo 1.10.



Pay mix del CEO/Direttore Generale

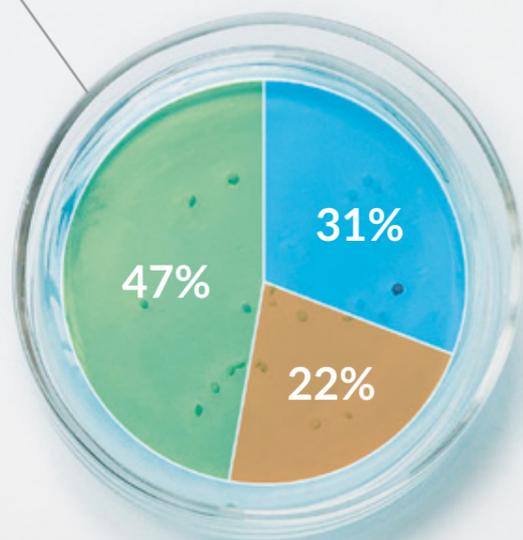
Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CEO/Direttore Generale nel 2022 e nel 2023 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*.



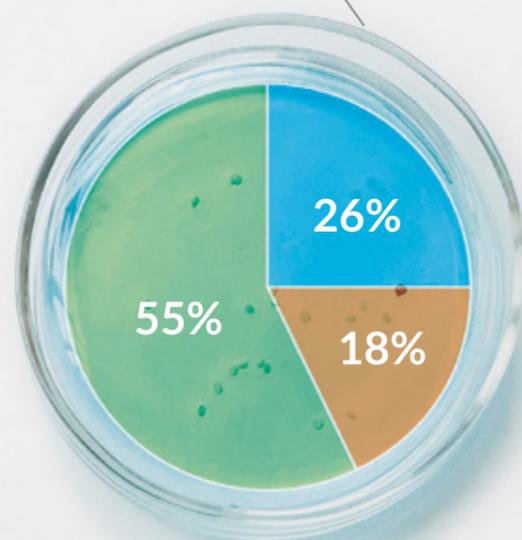
Pay mix CCO

Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CCO nel 2022 e nel 2023 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*.

Pay-mix CCO 2022



Pay-mix CCO 2023



Retribuzione fissa

Retribuzione variabile di breve termine

Retribuzione variabile di lungo termine

Nota: il *pay mix* è stato determinato utilizzando una stima iniziale del *fair value* del Piano di Stock Options 2023 al 31 dicembre 2022, calcolata sulla base del numero stimato di opzioni che saranno assegnate nel corso del 2023, previa approvazione da parte dei competenti organi societari.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

La retribuzione totale annua del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici risulta composta:

- da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali e alle responsabilità personali, soggetta ad eventuali revisioni al fine di commisurarla ad eventuali variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, e
- da una parte variabile (*Incentivo Variabile* o *Target Bonus*), stabilita in relazione ai risultati di gestione, obiettivo fondamentale per il compito di creazione di valore assegnato ai Dirigenti Strategici.

La componente variabile della retribuzione legata all'MBO (escludendo il *fair value* dei compensi *equity*) è, al netto degli eventuali incrementi obbligatori ai sensi di legge, pari al 70% della retribuzione annua lorda per il CEO/Direttore Generale e il CCO e al 50% per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile di breve termine (MBO) della retribuzione totale annua, viene corrisposto in un'unica soluzione, normalmente nel mese di marzo, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei consuntivi di gestione dell'anno precedente, certificati e approvati dalle competenti funzioni societarie e di revisione.

L'erogazione della remunerazione variabile annuale è vincolata ad un meccanismo di restituzione (c.d. *claw-back*) che può essere attivato dalla Società (i) qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato calcolato su dati errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati non abbiano consentito la maturazione di *bonus* o di quota parte del *bonus*; (ii) in caso di violazione del Codice Etico.

Si segnala infine che DiaSorin si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare un pregiudizio alla stessa. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli orientamenti in materia di Consob, la quale riserva "la facoltà per le società di omettere tali informazioni [obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti] ove necessario per la tutela delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati".

Si riportano di seguito alcuni schemi esemplificativi della struttura e del peso dei diversi obiettivi assegnati nell'ambito dell'MBO 2023 al CEO/Direttore Generale e al CCO.





Si segnala che nel 2023 si è provveduto all'assegnazione di obiettivi ESG relativi all'implementazione del Piano ESG 2023-2025 al CEO/DG, al CCO e a due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della composizione dell'MBO 2023 del CEO/Direttore Generale e relativo incentivo maturabile.

CEO e Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

| TIPOLOGIA | PARAMETRO | MECCANISMO DI MISURAZIONE | PESO % | INCENTIVO MATURABILE (€) | |
|--------------------------------|---|---------------------------------------|--------|--------------------------|-----------------------|
| Obiettivi economico finanziari | EBIT di Gruppo | Scala di raccordo tra target e payout | 90% | Soglia (95%) | 306.180 (50% target) |
| | | | | Target (100%) | 612.360 (100% target) |
| | | | | Stretch (115%) | 796.068 (130% target) |
| Obiettivo ESG | Implementazione degli obiettivi 2023 del Piano Strategico ESG 2023-2025 | on/off | 10% | Target (on/off) | 68.040 |



CCO Sig. Chen Menachem Even

| TIPOLOGIA | PARAMETRO | MECCANISMO DI MISURAZIONE | PESO % | INCENTIVO MATURABILE (€) | |
|--------------------------------|---|---------------------------------------|--------|--------------------------|-----------------------|
| Obiettivi economico finanziari | EBIT di Gruppo | Scala di raccordo tra target e payout | 90% | Soglia (95%) | 160.650 (50% target) |
| | | | | Target (100%) | 321.300 (100% target) |
| | | | | Stretch (115%) | 386.100 (130% target) |
| Obiettivo ESG | Implementazione degli obiettivi 2023 del Piano Strategico ESG 2023-2025 | on/off | 10% | Target (on/off) | 35.700 |

Remunerazione variabile a lungo termine – Proposta di azione di nuovi Piani di Stock Options

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

Attualmente sono vigenti i Piani di *Stock Options* 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Tali piani non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione; inoltre, l'esercizio delle opzioni non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*⁸.



Il Comitato Remunerazione, preso atto che le precedenti assegnazioni di *stock options* effettuate in favore del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici a valere sul Piano di *Stock Options* 2018 sarebbero maturate il 2 gennaio 2023, in occasione della riunione del 5 dicembre 2022 si è espresso favorevolmente rispetto alla proposta di procedere all'assegnazione in favore dei medesimi di alcune *stock options* dal Piano di *Stock Options* 2021 e dal futuro Piano di *Stock Options* 2023, che sarà sottoposto all'approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

La scelta di confermare l'assegnazione di *stock options* a Dirigenti con Responsabilità Strategiche è dettata dall'opportunità di avvalersi di uno strumento di incentivazione legato alla creazione di valore per gli azionisti.

Altri benefit

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

Essi risultano inoltre beneficiari, come gli altri dirigenti di DiaSorin, di un'autovettura aziendale, secondo la policy di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società. Come tutti gli altri dipendenti, sono altresì beneficiari di un piano di welfare aziendale – *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito, nel rispetto delle vigenti norme del Testo Unico sulle Imposte sui Redditi, di scegliere, all'interno di un *budget* predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali.

⁸ Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società www.diasorinigroup.com alla Sezione "Governance/ Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

1.10 CONFRONTO CON IL MERCATO DI RIFERIMENTO PER LA RETRIBUZIONE DEL CEO/DIRETTORE GENERALE DEL CHIEF COMMERCIAL OFFICER E DEGLI ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI

L'acquisizione di Luminex nel 2021 ha determinato una importante crescita dimensionale e un aumento della complessità del *business*, nonché un significativo incremento del livello di internazionalizzazione, con particolare riferimento al Nord America.

In ragione di tale evoluzione, nel 2022 la Società ha deciso di affidare a due primarie società di consulenza, Mercer e Spencer Stuart, due analisi di benchmark al fine di valutare la Politica Retributiva per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per gli Altri Dirigenti Strategici del Gruppo sulla base delle migliori prassi di mercato, delle aspettative dei principali investitori, Proxy Advisor e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Le analisi hanno riguardato sia la composizione dei pacchetti sia i relativi livelli di competitività, al fine di consentirne la relativa valutazione e, ove necessario - individuare eventuali proposte evolutive degli stessi. I benchmark sono stati effettuati secondo le distinte metodologie applicate dai consulenti.



Metodologia

Mercer

È stato svolto un confronto con il mercato di riferimento attraverso la definizione di *peer group* composti da società confrontabili con DiaSorin secondo i parametri definiti e attingendo i dati retributivi di confronto:

- dalle informazioni retributive rese disponibili nei documenti ufficiali dalle società componenti il *peer group* per il ruolo di CEO e DG;
- dalle “indagini retributive” Mercer per il ruolo di CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.

Metodologia

Spencer Stuart

In ragione dell'*expertise* di Spencer Stuart sulle diverse funzioni interessate, è stata effettuata un'analisi a livello europeo per le posizioni apicali, che ha consentito di raccogliere considerazioni sugli elementi retributivi chiave dei ruoli oggetto dell'analisi, utilizzando profili affini dal punto di vista delle esperienze, delle competenze e delle complessità gestite. La logica sottostante a tale analisi prevede l'utilizzo del «criterio della sostituibilità».

La analisi dei dati, condotta secondo le due diverse metodologie, ha consentito di svolgere una disamina comparativa dei pacchetti retributivi dei Dirigenti Strategici e la pianificazione attenta dei conseguenti interventi di merito.



Analisi comparativa del pacchetto retributivo del CEO/Direttore Generale

Benchmark retributivo di Mercer

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

Si riportano di seguito i criteri di selezione adottati per la composizione del Panel Italiano ed Europeo:

| | PEER GROUP - PANEL ITALIANO | PEER GROUP - PANEL EUROPEO |
|-------------------------------|---|---|
| CRITERI DI SELEZIONE ADOTTATI | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusione nell'indice FTSE MIB e Mid Cap al 31 dicembre 2021. 2. Esclusione delle imprese finanziarie. 3. Valutazione finalizzata ad individuare le società maggiormente comparabili a DiaSorin in base a: <ul style="list-style-type: none"> • tipologia di <i>business</i> e mercato del lavoro (maggior comparabilità per imprese del settore Life Science) • Livello di internazionalizzazione: realtà operanti a livello globale • Struttura di azionariato • Principali criteri dimensionali ed economici. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Società europee quotate operanti nei settori Pharmaceuticals & Biotechnology, Health Care Equipment & Services. 2. Altre società tenute in considerazione nel precedente benchmark 2020. 3. Selezione delle aziende maggiormente comparabili con DiaSorin in termini economici e dimensionali. |
| | Panel identificato: <ul style="list-style-type: none"> • Amplifon • Brembo • Campari Group • Datalogic • DeLonghi • Interpump Group • Moncler • Recordati • Safilo | Panel identificato: <ul style="list-style-type: none"> • Abcam • ALK • Ambu • Argenx • Biomérieux • Elekta • Icon • Philips • Qiagen • Sartorius Stedim • Straumann Group • SynLab • Tecan • Zeiss |

La definizione accurata dei Peer Group ha consentito all'azienda di comprendere:

- il livello retributivo complessivo riconosciuto sul mercato per il ruolo oggetto di analisi;
- la coerenza con le best practice di mercato delle prassi retributive come ad esempio il *paymix*, le curve di incentivazione, il mix tra veicoli di incentivazione a lungo termine.

Tutto ciò al fine di garantire la coerenza interna delle analisi rispetto a realtà comparabili, sia a livello nazionale che internazionale.

Analisi di sostituibilità condotta da Spencer & Stuart

La metodologia utilizzata si avvale dell'esperienza acquisita da Spencer Stuart quale leader globale di servizi di *Leadership Advisory* ed *Executive Search*, e si basa sull'individuazione di un panel di profili *executive* paragonabili, tenuto conto di:

- Dimensione e articolazione del *business*;
- Esposizione internazionale;
- Governance complessa con pluralità di stakeholder;
- Evoluzione del *business* tramite operazioni straordinarie.

Per quanto riguarda il profilo del CEO/Direttore Generale, l'analisi è stata svolta sulla base delle informazioni contenute nelle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate nel 2022.



Analisi comparativa del pacchetto retributivo del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Benchmark retributivo di Mercer

Le analisi per il CCO e per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono state svolte per peso della posizione, confrontate con le informazioni presenti nelle Indagini Retributive Mercer, su raggruppamenti settoriali nazionali e internazionali ritenuti più affini.

L'analisi comparativa si è svolta nell'ambito di un *peer group* composto da n. 40 aziende appartenenti a un mercato intersettoriale con attinenza al *business* di DiaSorin, integrato con società italiane *high performing* con riferimento alla creazione di valore per gli azionisti

8% High Tech

13% High Performing

15% Chemicals

65% Life Sciences



Si riporta di seguito l'elenco delle società selezionate per il benchmark del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici:

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| Abbott Laboratories | Novartis |
| Abbvie | Ppg Industries |
| Angelini Group | Roche |
| Astrazeneca | Siemens Healthineers |
| Baxter | Solvay |
| Bayer | Syngenta |
| Corbion | Tomtom |
| Ericsson | Vertex Pharmaceuticals |
| Firmenich | Alk-Abello |
| Fondation Pierre Fabre | Elekta |
| Fresenius Medical Care | Biomerieux |
| General Electric | Sartorius |
| Getinge Group | Straumann Group |
| Glaxosmithkline pharmaceutical | Tecan Group |
| Hartmann | The Carl Zeiss Foundation (Stiftung) |
| Hempel Group | Amplifon |
| Ipsen | Campari |
| Johnson & Johnson | Enel |
| Leo Foundation | Ferrari |
| Medtronic | Nexi |

Alla luce delle valutazioni di benchmark svolte e del posizionamento retributivo, il Comitato ha ritenuto opportuno definire delle proposte di adeguamento dei pacchetti retributivi di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Analisi di sostituibilità di Spencer & Stuart

Per quanto riguarda il CCO e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la metodologia utilizzata per l'analisi retributiva è analoga a quella utilizzata per il CEO/ Direttore Generale.

1.11 PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLA PARTE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO) DELLA RETRIBUZIONE ANNUALE DEL CEO/ DIRETTORE GENERALE, DEL CCO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI.

Per il CEO/Direttore Generale e per il CCO, nonché per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile (*Target Bonus*) è l'EBIT di *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione eventualmente rettificato delle poste straordinarie attive o passive.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 70% della retribuzione fissa annua lorda 2023.

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

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

Il premio variabile è corrisposto al CEO/Direttore Generale, al CCO ed agli Altri Dirigenti Strategici in un'unica soluzione, sulla base del consuntivo certificato dalle competenti funzioni societarie e di revisione ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

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





Con riferimento all'esercizio 2023, la componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di *performance* di natura finanziaria sia ad obiettivi di *business* legati a progetti strategici. Si segnala in particolare che, anche in un'ottica di allineamento del *top management* al successo sostenibile della Società, è previsto per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per tutti gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche un obiettivo qualitativo di natura ESG legato al raggiungimento delle *milestones* previste per il 2023 dal Piano ESG 2023-2025.

1.12 BENEFIT NON MONETARI

Con riferimento alla politica della Società circa i *benefit* non monetari⁹, l'assegnazione di tali *benefit* al Direttore Generale, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avviene in conformità con la Procedura Aziendale o il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento: in particolare, per quanto attiene l'auto aziendale, la *Policy* in vigore presso DiaSorin prevede l'assegnazione di auto aziendale ai dipendenti inquadrati come *Direttori*.

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

1.13 INDENNITÀ DI FINE CARICA

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

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

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

⁹ Escluse le *Stock Options*.

Indennità di fine carica del Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

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

Il riconoscimento di un'indennità che, nei casi residuali sopra riportati, può eccedere le 24 mensilità risulta giustificato alla luce del ruolo strategico ricoperto dal Sig. Carlo Rosa.

Indennità di fine carica del CCO Sig. Chen Menachem Even

Per quanto riguarda il Sig. Chen Menachem Even, l'indennità nella misura di 24 mensilità è dovuta in caso di dimissioni o licenziamento del medesimo senza giusta causa, in caso di reiterato inadempimento del contratto di lavoro subordinato da parte della Società, mutamento sostanziale delle mansioni lavorative in difetto di un accordo preliminare, ovvero se il rapporto di lavoro cessa a seguito di cambio nell'azionariato di riferimento della Società ai sensi dell'art. 93 TUF.



Indennità di fine carica del Dirigente con Responsabilità Strategiche Sig. Piergiorgio Pedron

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

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

Patti di non concorrenza

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

1.14 ELEMENTI DELLA POLITICA DEROGABILI IN PRESENZA DI CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

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

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

- i. il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- ii. l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia

di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *Top Management*;

- iii. la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della società di attrarre *manager* con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- iv. variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

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

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

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

Eventuali deroghe verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto il Gruppo a prevedere tale procedura.



SEZIONE II



SEZIONE II

| | |
|---|-----------|
| Parte prima - Voci che compongono la remunerazione | 63 |
| 2 Attuazione della Politica di Remunerazione 2022 | 63 |
| 2.1 Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione | 63 |
| 2.2 Remunerazione dei componenti degli organi di controllo | 65 |
| 2.3 Retribuzione del CEO/Direttore Generale e del CCO | 72 |
| Parte seconda - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio | 80 |
| Parte terza - Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin S.p.A. e delle sue società controllate | 95 |
| Parte quarta - Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche | 98 |

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

- nella **PRIMA PARTE**, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica Retributiva applicata in circostanze eccezionali; (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;

- nella **SECONDA PARTE**, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;

- nella **TERZA PARTE**, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate;

- nella **QUARTA PARTE** indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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



Executive Summary - Politica Retributiva 2022 – Compensi corrisposti

| COMPONENTE | FINALITÀ E CARATTERISTICHE | ATTUAZIONE |
|--|--|--|
| Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda) | Valorizza la <i>Leadership</i> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo | Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i> , dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato grazie al supporto di società di consulenza specializzate |
| Retribuzione variabile di breve termine (MBO) | Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di <i>Leadership</i> aziendale | <p>Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead).</p> <p>CEO/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: € 680.400 (pari al 70% della retribuzione fissa) Payout range: 0%-130% del Target KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target); (ii) Obiettivo qualitativo: Piano Strategico ESG 2023-2025 del Gruppo DiaSorin (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>CCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: € 330.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) Payout range: 0%-130% del Target KPI: Ebit di Gruppo (peso 100%) <p>Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> Target: 50% della retribuzione fissa Payout range: 0%-130% del Target KPI: a seconda dei casi, (i) Ebit di Gruppo; (ii) altri obiettivi qualitativi e quantitativi legati alle responsabilità individuali. <p>Clausola di <i>claw back</i></p> |
| Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: <i>Stock option</i> e Premio Cash) | Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e gli Stakeholder favorendo l'engagement e il senso di appartenenza delle risorse chiave | <p>CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <p>Piano di <i>Stock Options</i> 2018: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato</p> <p>Premio <i>Cash</i>: basato su indicatore di <i>performance</i> (Ebit di Gruppo 2019-2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> Valore target complessivo: 1 milione di € per ciascun beneficiario Payout range: 0%-130% del Target |
| Benefit non monetari | Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta. | <p>Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale.</p> <p>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> Assistenza sanitaria integrativa Previdenza integrativa Auto aziendale |
| Indennità | Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. | Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nel caso del CEO/DG può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità, in alcune ipotesi residuali. |

PARTE PRIMA - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

2 ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2022 in favore dei componenti degli organi di amministrazione, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Chief Commercial Officer nonché, in forma aggregata, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2022 è risultata sostanzialmente coerente con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i riferimenti di mercato riscontrati in occasione del benchmark condotto nel corso dell'anno 2020.

Nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2022 il Comitato ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 29 aprile 2022 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

2.1 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina, sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti.

Consiglio di Amministrazione in carica sino al 29 aprile 2022

L'Assemblea del 24 aprile 2019 aveva deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione rimasto in carica sino al 29 aprile 2022 un emolumento annuo lordo complessivo di misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

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



| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|--|----------------|
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 400.000,00 |
| Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 150.000,00 |
| Consigliere non esecutivo | € 35.000,00 |
| Presidente di comitato endoconsiliare | € 10.000,00* |
| Componente di comitato endoconsiliare | € 5.000,00* |

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

Consiglio di Amministrazione in carica a partire dal 29 aprile 2022

L'Assemblea del 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 29 aprile 2022 e del 6 maggio 2022, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|--|----------------|
| Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 400.000,00 |
| Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione | € 150.000,00 |
| Consigliere non esecutivo | € 40.000,00 |
| Presidente di comitato endoconsiliare | € 10.000,00* |
| Componente di comitato endoconsiliare | € 5.000,00* |

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

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

2.2 REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI CONTROLLO.

Collegio Sindacale in carica sino al 29 aprile 2022

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci rimasti in carica sino al 29 aprile 2022 sono stati definiti dall'Assemblea del 24 aprile 2019 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo come qui di fianco riportato:

| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|-----------------------------------|----------------|
| Presidente del Collegio Sindacale | € 40.000,00 |
| Sindaco Effettivo | € 30.000,00 |

Collegio Sindacale in carica a partire dal 29 aprile 2022

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 29 aprile 2022 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo come qui riportato:

| CARICA | COMPENSO ANNUO |
|-----------------------------------|----------------|
| Presidente del Collegio Sindacale | € 50.000,00 |
| Sindaco Effettivo | € 40.000,00 |

2.3 RETRIBUZIONE DEL CEO/DIRETTORE GENERALE E DEL CCO.

Prospetto di sintesi della retribuzione 2022 del Direttore Generale e del CCO

Si riportano di seguito i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato di DiaSorin.

| REMUNERAZIONE 2022 - CEO/DIRETTORE GENERALE | |
|--|------------------------|
| VOCE DELLA RETRIBUZIONE | COMPENSO PERCEPITO (€) |
| Retribuzione annua lorda (componente fissa) | 972.000,12 |
| Retribuzione variabile a breve termine (MBO) | 853.221,6 |
| Totale | 1.825.221,18 |

Si riportano di seguito i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore di DiaSorin.

| REMUNERAZIONE 2022 - CCO | |
|--|------------------------|
| VOCE DELLA RETRIBUZIONE | COMPENSO PERCEPITO (€) |
| Retribuzione annua lorda (componente fissa) | 471.678,48 |
| Retribuzione variabile a breve termine (MBO) | 413.820 |
| Totale | 885.498,48 |

Si riportano di seguito in forma aggregata compensi di competenza dell'Esercizio percepiti degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

| REMUNERAZIONE 2022 - Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | |
|---|------------------------|
| VOCE DELLA RETRIBUZIONE | COMPENSO PERCEPITO (€) |
| Retribuzione annua lorda (componente fissa) | 1.034.678,58 |
| Retribuzione variabile a breve termine (MBO) | 597.663,00 |
| Totale | 1.632.341,58 |

Retribuzione fissa

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

fissi di competenza dell'Esercizio percepiti:

- dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati pari a € 972.000,12;
- dal CCO, sono stati pari a € 471.678,48;
- dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati in aggregato pari a € 1.034.678,58

MBO 2022

DiaSorin, nel corso del 2022 ha registrato eccellenti *performance* economico-finanziarie e operative, che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi di *performance* economico finanziaria posti alla base dei piani di incentivazione a breve termine (MBO 2022).

Si riportano di seguito, per ciascuno dei KPI assegnati al Direttore Generale e al CCO, il livello di *performance* conseguito rispetto al *target* e il relativo incentivo maturato.

| CONSUNTIVAZIONE MBO 2022 - DIRETTORE GENERALE | | | | | |
|---|------|--------------------------|---------|-----------------------|------------------------|
| KPI | PESO | INCENTIVO MATURABILE (€) | | PERFORMANCE VS TARGET | INCENTIVO MATURATO (€) |
| EBIT di Gruppo | 90% | Soglia (95%) | 306.180 | 108% | 710.338 |
| | | Target (100%) | 612.360 | | |
| | | Stretch (115%) | 796.068 | | |
| Piano Strategico ESG-2023-2025 | 10% | Target (on/off) | 68.040 | on (100%) | 68.040 |

| CONSUNTIVAZIONE MBO 2022 - CCO | | | | | |
|--------------------------------|------|--------------------------|---------|-----------------------|------------------------|
| KPI | PESO | INCENTIVO MATURABILE (€) | | PERFORMANCE VS TARGET | INCENTIVO MATURATO (€) |
| EBIT di Gruppo | 100% | Soglia (95%) | 165.000 | 108% | 382.800 |
| | | Target (100%) | 330.000 | | |
| | | Massimo (115%) | 429.000 | | |

Piano di Stock Options 2018

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

- al CEO/ Direttore Generale di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 € cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 2.093.418 Euro, di cui 449.999 € di competenza dell'Esercizio.
- al CCO di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 € cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.794.359 Euro, di cui 385.713 € di competenza dell'Esercizio. Si segnala che le assegnazioni a valere sul Piano di Stock Options 2018 sono andate in vesting nel mese di gennaio 2023, come meglio riepilogato nella tabella 2 riportata in appendice.

Piano LTI - Premio Cash

Con riguardo al Piano LTI - Premio Cash, sono stati applicati sulla base delle modalità indicate nella "Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti Strategici" descritta nella Sezione I della presente Relazione; si precisa che l'obiettivo *target* dell'Esercizio è stato raggiunto con una percentuale pari al 112% - payout 124%.

Si riporta di seguito un prospetto relativo alle consuntivazioni del Premio LTI - Premio Cash, per ciascun esercizio.

| CONSUNTIVAZIONE PIANO LTI 2019 - 2022 | | | | |
|---------------------------------------|------|-----------|-------------------------------------|--|
| KPI | PESO | ESERCIZIO | PERFORMANCE VS TARGET AGGREGATI (%) | INCENTIVO MATURATO (€) |
| EBIT di Gruppo | 100% | 2019 | 112 | <ul style="list-style-type: none"> • AD/DG: 1.240.000 • CCO: 1.240.000 • Altri DRS: 3.720.000 |
| | | 2020 | | |
| | | 2021 | | |
| | | 2022 | | |



Si segnala che con la corresponsione dell'incentivo maturato il Piano LTI - Premio Cash deve ritenersi concluso.

Fringe Benefit

I valori di Fringe Benefit, per l'esercizio 2022 ammontano ad € 3.545,72 per il Direttore Generale e ad € 3.575,76 per il Chief Commercial Officer e ad € 11.075,04 per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Raffronto tra variazione annuale remunerazione del Direttore Generale, del Chief Commercial Officer, risultati della Società e remunerazione media dei dipendenti.

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

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

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| Compenso Direttore Generale | € 1.258.141,18 | € 1.334.380,51 | € 1.504.536,30 | € 1.825.221,7 | € 1.825.221,7 |
| | 0,74 % | 6,06% | 12,75% | 21% | 0% |
| Compenso Chief Commercial Officer | € 606.270,58 | € 643.853,46 | € 726.901,02 | € 885.498,48 | € 885.498,48 |
| | 0,74 % | 6,20% | 12,94% | 22% | 0% |
| Risultati della Società ¹ | € 158.130 | € 175.735 | € 246.628 | € 310.732 | € 243.009 |
| | 13,0% | 11,13% | 42,05% | 26% | 17,9% |
| Remunerazione media dipendenti 30 giugno 2022 ² | € 47.974,42 | € 50.215,66 | € 52.673,62 | € 52.174,01 | € 52.407,86 |
| | 0,53% | 4,67% | 4,89% | -1% | +0,4% |
| Remunerazione media dipendenti 31 dicembre 2022 ³ | € 47.974,42 | € 50.215,66 | € 52.673,62 | € 52.174,01 | € 91.847,95 |
| | 0,53% | 4,67% | 4,89% | -1% | +76,04% |

¹ Utile netto del Gruppo DiaSorin

² Remunerazione media dei dipendenti al 30 giugno 2022, prima del perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria che ha comportato il trasferimento di n. 607 contratti di lavoro in favore della società neo costituita DiaSorin Italia S.p.A.

³ Remunerazione media dei dipendenti al 31 dicembre 2022, successivamente al perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria, riferita alla sola DiaSorin S.p.A.

Per completezza si precisa quanto segue.

Le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 29 aprile 2022.

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



Ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nel rispetto di quanto prescritto dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del medesimo Regolamento, di seguito si riportano i compensi corrisposti nell'Esercizio ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e, in aggregato, agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i quali risultano coerenti con la Politica approvata dall'Assemblea in data 22 aprile 2022.

PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 29 aprile 2022

TABELLA 1A

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi (Euro) | Compensi per la partecipazione a comitati (Euro) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale (Euro) | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------------------------|-------------------------|---|-----------------------|-------------------------|--|-------------------------------|---|-----------------------|----------------|---------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili ¹⁷ | | | | | |
| Gustavo Denegri | Presidente | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 130.410,96 ¹ | - | - | - | - | - | 130.410,96 | - | - |
| Carlo Rosa ² | Amministratore Delegato | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Michele Denegri ³ | Vice Presidente | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 48.904,11 ⁴ | 1.630,14 ⁵ | - | - | - | - | 50.534,25 | - | - |
| Chen M. Even ² | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Luca Melindo | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |
| Franco Moschetti ⁷ | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | 6.520,55 ⁸ | - | - | - | - | 17.931,51 | - | - |
| Giuseppe Alessandria ⁹ | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | 4.890,41 ¹⁰ | - | - | - | - | 16.301,37 | - | - |
| Stefano Altara | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |
| Roberta Somati ¹¹ | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | 3.260,27 ¹² | - | - | - | - | 14.671,23 | - | - |
| Giancarlo Boschetti ¹³ | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | 1.630,14 ¹⁴ | - | - | - | - | 13.041,1 | - | - |
| Francesca Pasinelli | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |
| Monica Tardivo | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |
| Tullia Todros | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |
| Elisa Corghi ¹⁵ | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | 1.630,14 ¹⁶ | - | - | - | - | 13.041,1 | - | - |
| Fiorella Altruda | Amministratore | 01/01/2022 - 29/04/2022 | 29/04/2022 | 11.410,96 ⁶ | - | - | - | - | - | 11.410,96 | - | - |

¹ Pro rata del compenso annuo complessivo per la carica di Presidente pari a € 400.000.

² Percipiente un emolumento esclusivamente quale Dirigente della Società. Nessun compenso è previsto per il mandato consiliare.

³ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente un compenso pari ad € 5.000 per la predetta carica.

⁴ Pro rata del compenso annuo per la carica di Vice Presidente pari a € 150.000.

⁵ Pro rata del compenso annuo spettante per la carica di componente del Comitato Remunerazione, pari a € 5.000.

⁶ Pro rata del compenso annuo complessivo per la carica di Consigliere, pari a € 35.000.

⁷ Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁸ Pro rata del compenso annuo complessivo per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari a € 10.000 per ciascuna delle predette cariche.

⁹ Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

¹⁰ Pro rata del compenso annuo complessivo per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari rispettivamente a € 10.000 ed € 5.000.

¹¹ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

¹² Pro rata del compenso annuo per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari a € 5.000 annui per ciascuna delle predette cariche.

¹³ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

¹⁴ Pro rata del compenso annuo per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari a € 5.000 annui per ciascuna delle predette cariche.

¹⁵ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

¹⁶ Pro rata del compenso annuo per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, pari a € 5.000 annui.

¹⁷ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale in carica sino al 29 aprile 2022

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi (Euro) | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale (Euro) | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------------|-------------------|---|-----------------------|------------------------|---|-------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|---------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili ¹ | | | | | |
| Monica Mannino | Presidente | 01/01/2021 - 31/12/2021 | 29/04/2022 | 13.041,10 ² | - | - | - | - | - | 13.041,10 | | - |
| Ottavia Alfano | Sindaco Effettivo | 01/01/2021 - 31/12/2021 | 29/04/2022 | 9.780,82 ³ | - | - | - | - | - | 9.780,82 | | - |
| Matteo Michele Sutera | Sindaco Effettivo | 01/01/2021 - 31/12/2021 | 29/04/2022 | 9.780,82 ³ | - | - | - | - | 4.890,41 ⁴ | 14.671,23 | | - |

¹ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

² Pro rata del compenso annuo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, pari a € 40.000.

³ Pro rata del compenso annuo per la carica di Sindaco Effettivo, pari a € 30.000.

⁴ Pro rata del compenso annuo per la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza, pari a € 15.000.



Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica a partire dal 29 aprile 2022

TABELLA 1B

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi (Euro) | Compensi per la partecipazione a comitati (Euro) | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale (Euro) | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|---|-------------------------|---|--------------------------------|-------------------------|--|-------------------------------|---|-----------------------|----------------|---------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili ¹⁵ | | | | | |
| Michele Denegri | Presidente | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 269.589,04 ⁷ | - | - | - | - | - | 269.589,04 | - | - |
| Carlo Rosa ¹ | Amministratore Delegato | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Giancarlo Boschetti ² | Vice Presidente | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 101.095,89 ⁸ | 3.369,86 ¹⁰ | - | - | - | - | 104.465,75 | - | - |
| Chen M. Even ¹ | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| André M. Ballester ³ | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | 10.109,59 ¹¹ | - | - | - | - | 37.068,49 | - | - |
| Stefano Altara | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Fiorella Altruda | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Luca Melindo | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Franco Moschetti ⁴ | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | 3.369,86 ¹² | - | - | - | - | 30.328,76 | - | - |
| Francesca Pasinelli | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Giovanna Pacchiana Parravicini ⁵ | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | 6.739,73 ¹³ | - | - | - | - | 33.698,63 | - | - |
| Diego Pistone | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Roberta Somati ⁶ | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | 13.479,45 ¹⁴ | - | - | - | - | 40.438,35 | - | - |
| Monica Tardivo | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |
| Tullia Todros | Amministratore | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ⁹ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | - | - |

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

² Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

³ Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁴ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

⁵ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente un compenso pari a € 5.000 per ciascuna delle predette cariche.

⁶ Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁷ Pro rata del compenso annuo spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a € 400.000.

⁸ Pro rata del compenso annuo spettante al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, pari a € 150.000.

⁹ Pro rata del compenso annuo spettante ai Consiglieri, pari a € 40.000.

¹⁰ Pro rata del compenso annuo spettante per la carica di Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, pari a € 5.000.

¹¹ Pro rata dei compensi annui spettanti per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari rispettivamente a € 10.000 ed € 5.000.

¹² Pro rata del compenso annuo spettante per la carica di Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità, pari a € 5.000.

¹³ Pro rata del compenso annuo spettante per la carica di Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, pari a € 5.000.

¹⁴ Pro rata dei compensi annui spettanti per le cariche di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, pari a € 10.000 ciascuna.

¹⁵ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale in carica a partire dal 29 aprile 2022

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi (Euro) | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale (Euro) | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------------|-------------------|---|--------------------------------|------------------------|---|-------------------------------|--|-----------------------|------------------------|---------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | Partecipazione agli utili ¹ | | | | | |
| Monica Mannino | Presidente | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 33.698,63 ² | - | - | - | - | - | 33.698,63 | | - |
| Ottavia Alfano | Sindaco Effettivo | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ³ | - | - | - | - | - | 26.958,90 | | - |
| Matteo Michele Sutera | Sindaco Effettivo | 29/04/2022 31/12/2022 | App. bilancio al 31/12/2024 | 26.958,90 ³ | - | - | - | - | 10.109,59 ⁴ | 37.068,49 | | - |

¹ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

² Pro rata del compenso annuo per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, pari a € 50.000.

³ Pro rata del compenso annuo per la carica di Sindaco Effettivo, pari a € 40.000.

⁴ Pro rata del compenso annuo per la carica di Componente dell'Organismo di Vigilanza, pari a € 15.000.

Compensi corrisposti ai Direttori Generali al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi ¹ (Euro) | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | Benefici non monetari ² | Altri compensi | Totale (Euro) | Fair Value dei compensi equity (Euro) ³ | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro |
|-----------------|----------------------|---|-----------------------|------------------------------------|---|--------------------------------------|--|------------------------------------|----------------|---------------|--|---|
| | | | | | | Bonus e altri incentivi ³ | Partecipazione agli utili ¹ | | | | | |
| Carlo Rosa | Direttore Generale | Esercizio 2022 | - | 972.000,12 | - | 778.378 | - | 3.545,72 | - | 1.753.923,44 | 499.999 | - |
| Chen M. Even | Dirigente Strategico | Esercizio 2022 | - | 471.678,48 | - | 382.000 | - | 3.575,76 | - | 858.054,24 | 385.713 | - |
| Altri Dirigenti | - | Esercizio 2022 | - | 1.034.678,58 | - | 585.940 | - | 11.075,04 | - | 1.631.693,62 | 964.283 | - |

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

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

¹ Retribuzione fissa da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Nei Compensi fissi sono riportate le R.A.L. senza i bonus, alla data del 31 dicembre 2022 (quindi, se un Dirigente Strategico viene assunto o nominato in corso d'anno, va

considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina più la tredicesima mensilità).

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

³ Quote di retribuzioni maturate (*vested*) nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario, erogate nel mese di marzo 2023.

Con riferimento al premio monetario di cui al Piano LTI, si rende noto che il *fair value* dell'esercizio è imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative per un importo pari ad € 176.541,02 per ciascun Dirigente Strategico.

PARTE TERZA - INFORMAZIONI SULL'ATTRIBUZIONE DI STRUMENTI FINANZIARI AD AMMINISTRATORI, DIRIGENTI ED ALTRI DIPENDENTI DI DIASORIN S.P.A. E DELLE SUE SOCIETÀ CONTROLLATE

Si dettagliano qui di seguito i Piani di *Stock Options* attualmente vigenti, e segnatamente il Piano 2016, il Piano 2017, il Piano 2018, il Piano 2019, il Piano 2020 e il Piano 2021, nonché il piano di incentivazione denominato "Equity Awards Plan" approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2022.



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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2016 costituisce un Piano di *stock options*.

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

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione ¹⁰ | Periodo di esercizio |
|---------|------------------|----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|-----------------------|
| I | Altri dipendenti | | 16.5.2016 | 46.218* | € 52,5431 | € 52,25 | 16.5.2019-16.5.2022 |
| II | Altri dipendenti | | 4.8.2016 | 20.000 | € 56,3108 | € 57,80 | 5.8.2019-5.8.2022 |
| III | Altri dipendenti | | 19.12.2016 | 25.000* | € 51,83923 | € 53,65 | 20.12.2019-20.12.2022 |
| IV | Altri dipendenti | | 3.8.2017 | 40.000 | € 69,6334 | € 73,05 | 4.8.2020-4.8.2023 |
| V | Altri dipendenti | | 7.3.2018 | 18.933* | € 70,0517 | € 68,85 | 8.3.2021-8.3.2024 |
| VI | Altri dipendenti | | 7.11.2018 | 20.000 | € 82,4239 | € 79,57 | 8.11.2021-8.11.2024 |
| VII | Altri dipendenti | | 14.3.2019 | 25.000 | € 86,0448 | € 85,80 | 15.3.2022-17.3.2025 |

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

¹⁰ Il prezzo di mercato si riferisce al valore di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

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

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

- i. in caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- ii. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio¹¹. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2016 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 28.951 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

¹¹ Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla Data di Assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo di esercizio |
|---------|------------------|----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|-----------------------|
| I | Altri dipendenti | | 9.11.2017 | 143.878* | € 78,4724 | € 72,05 | 10.11.2020-10.11.2021 |
| II | Altri dipendenti | | 7.3.2018 | 10.000 | € 70,0517 | € 65,85 | 8.3.2021-8.3.2022 |
| III | Altri dipendenti | | 8.5.2018 | 40.000* | € 76,2368 | € 76,35 | 10.5.2021-10.5.2022 |
| IV | Altri dipendenti | | 7.11.2018 | 15.000 | € 82,4239 | € 79,57 | 8.11.2021-8.11.2022 |
| V | Altri dipendenti | | 14.3.2019 | 10.000 | € 86,0448 | € 85,80 | 15.3.2022-15.2.2023 |
| VI | Altri dipendenti | | 10.6.2019 | 10.000 | € 95,3515 | € 102,00 | 13.6.2022-13.6.2023 |
| VII | Altri dipendenti | | 31.7.2019 | 65.000 | € 102,6159 | € 105,00 | 1.8.2022-1.8.2023 |
| VIII | Altri dipendenti | | 6.11.2019 | 45.000 | € 99,5983 | € 104,30 | 7.11.2022-7.11.2023 |
| IX | Altri dipendenti | | 19.12.2019 | 30.000 | € 119,2837 | € 117,60 | 20.12.2022-20.12.2023 |
| X | Altri dipendenti | | 11.3.2020 | 5.000 | € 110,4394 | € 113,00 | 13.3.2023-13.3.2024 |
| XI | Altri dipendenti | | 13.5.2020 | 20.000 | € 156,44 | € 172,50 | 15.5.2023-15.5.2024 |
| XII | Altri dipendenti | | 30.7.2020 | 56.122 | € 173,2803 | € 167,50 | 31.7.2023-31.7.2024 |

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

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

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

- i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- ii. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio¹². Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

¹² Vedi nota n. 10.

L'onere complessivo del Piano 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.553.546 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

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

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo di esercizio |
|---------|----------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|----------------------|
| I | Carlo Rosa | Direttore Generale | 8.5.2018 | 140.000 | € 76,2368 | € 76,35 | 2.1.2023-2.1.2024 |
| | Chen M. Even | Dirigente Strategico | | 120.000 | | | |
| | Altri Dirigenti Strategici | | | 200.000 | | | |
| | Altri dipendenti | | | 115.000 | | | |

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

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

- i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- ii. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹³. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2018 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 2.130.361 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2019 costituisce un Piano di *stock options*.

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

¹³ Vedi nota n. 4.

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo di esercizio |
|---------|------------------|----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|-----------------------|
| I | Altri dipendenti | | 30.7.2020 | 8.878 | € 173,2803 | € 167,50 | 31.7.2023-31.7.2024 |
| II | Altri dipendenti | | 11.11.2020 | 91.122 | € 189,0455 | € 172,40 | 13.11.2023-13.11.2024 |
| III | Altri dipendenti | | 11.11.2021 | 5.000 | € 186,1457 | € 185 | 12.11.2024-12.11.2026 |

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

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

- i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- ii. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹⁴. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2019 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.166.599 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2020 costituisce un Piano di *stock options*.

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

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo di esercizio |
|---------|------------------|----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|-----------------------|
| I | Altri dipendenti | | 11.11.2020 | 18.878 | € 189,0455 | € 172,40 | 13.11.2023-13.11.2024 |
| II | Altri dipendenti | | 21.12.2020 | 15.000 | € 169,9500 | € 171,70 | 22.12.2023-23.12.2024 |
| III | Altri dipendenti | | 11.03.2021 | 60.000 | € 168,4550 | € 144,30 | 12.03.2024-12.03.2025 |
| IV | Altri dipendenti | | 14.05.2021 | 5.000 | € 145,5000 | € 138,00 | 15.05.2024-15.05.2025 |
| V | Altri dipendenti | | 30.07.2021 | 40.000 | €164,2300 | € 171,15 | 31.07.2024-31.07.2025 |
| VI | Altri dipendenti | | 11.11.2021 | 11.122 | € 186,1457 | € 185 | 12.11.2024-12.11.2026 |

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

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

- i. in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- ii. in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹⁵. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2020 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.735.020 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁴ Vedi nota n. 4.

¹⁵ Vedi nota n. 4.

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

| Tranche | Nominativo | Funzione | Data delibera di assegnazione | Opzioni assegnate | Prezzo di esercizio | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione | Periodo di esercizio |
|---------|------------------|----------|-------------------------------|-------------------|---------------------|--|-----------------------|
| I | Altri dipendenti | | 11.11.2021 | 48.878 | € 186,1457 | € 185 | 12.11.2023-12.11.2026 |

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹⁶. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2021 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.094.420 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁶ Vedi nota n. 4.

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

Equity Awards Plan

1. Soggetti destinatari.

L'*Equity Awards Plan* (il “Piano”) è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione (come definita all'interno del Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito web dell'Emittente all'indirizzo <https://diasoringroup.com/it/governance/remunerazione/documenti-informativi-piani-di-incentivazione>), hanno in essere con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato. Il Piano prevede che sia dato mandato al Consiglio (o a soggetti all'uopo delegati dallo stesso) di individuare i singoli beneficiari.

Tra i potenziali beneficiari del Piano figurano tali soggetti che ricoprono il ruolo di membro di organi amministrativi delle società controllate, ai quali potrebbero essere attribuiti diritti a ricevere azioni dell'Emittente in virtù del rapporto di lavoro subordinato in essere.

Il piano, non destinato a soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede che:

- ai beneficiari che ricoprono il ruolo di *Vice Presidents* siano assegnati diritti a ricevere in parte *performance shares* (parti al 50% della pay opportunity) e in parte *Restricted Share Units* (restante 50% della pay opportunity);
- agli Altri Beneficiari (come definiti nel sopra menzionato Documento Informativo) siano assegnati diritti a ricevere *Restricted Share Units* (per il 100% della pay opportunity).

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari dei diritti che (ove maturati all'avveramento delle condizioni, nonché alle modalità e ai termini previsti dal Piano) attribuiscono il diritto di ricevere, gratuitamente, dalla Società azioni ordinarie DiaSorin S.p.A. quotate sul mercato Euronext – Milan nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 diritto maturato.

I beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società, né per l'assegnazione dei diritti, né per l'attribuzione delle azioni.

Il Piano è articolato in n. 4 cicli di assegnazione dei diritti, ciascuno dei quali ha un periodo di vesting di durata quadriennale nel corso del quale le azioni, una volta verificate le condizioni di cui al piano, vengono attribuite per un quantitativo, per ciascuna tranche, pari al 25% del premio maturato.

Il periodo di vesting di ciascun ciclo inizia a decorrere dalla data di verifica. Per chiarezza, il periodo di vesting del primo ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2023, 2024, 2025 e 2026. Con riferimento a ciascun Ciclo, potrà essere effettuata una sola assegnazione annuale dei Diritti in ciascuno degli esercizi 2022 (primo ciclo), 2023 (secondo ciclo), 2024 (terzo ciclo) e 2025 (quarto ciclo).

Il numero dei diritti da assegnare a ciascun beneficiario verrà calcolato sulla base del valore normale delle azioni, determinato ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 917/1986, ossia in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese precedente la data di assegnazione, tenendo in considerazione la media dei tassi di cambio del medesimo arco temporale.

Tutti i diritti assegnati in ciascun ciclo di assegnazione matureranno al termine del primo esercizio compreso nel ciclo medesimo, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio del bilancio consolidato di gruppo dell'esercizio di volta in volta di riferimento e subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al piano (da accertarsi alla data di verifica).

L'Amministratore Delegato, che ha ricevuto specifica delega da parte del Consiglio, ha stabilito di assegnare i diritti indicati nella tabella che segue.

| Ciclo di assegnazione | Nominativo | Funzione | Data assegnazione | Diritti assegnati al 31/12/2022 | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione ¹⁷ | Periodo di vesting | Diritti attribuiti al 31/12/2022 |
|-----------------------|------------------|----------|-------------------|---------------------------------|--|---------------------|----------------------------------|
| I | Altri dipendenti | | 06.05.2022 | 51.187* | € 120,65 | 06.5.2022-06.5.2026 | 0 |

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

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

Il Piano prevede che la maturazione dei diritti in capo ai beneficiari sia subordinata al mantenimento del Rapporto alla data di assegnazione, fino a ciascuna delle date di attribuzione comprese nel periodo di vesting.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di:

- *Bad Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni in ciascuna data di attribuzione, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere tutte le azioni ad esso spettanti a valere sui diritti fino a quel momento maturati e non ancora assegnate;
- *Good Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere un quantitativo *pro-rata* di Azioni, corrispondente ai *pro-rata* dei diritti a ricevere azioni assegnati (anche se non ancora maturati) prima della data di cessazione del rapporto.

L'onere complessivo del Piano di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.382.308 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.



¹⁷ Il prezzo di mercato si riferisce al valore di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

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

TABELLA 2

| Nome e cognome | Carica | Piano* | Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio | | | Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio | | | | | | Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio | | | Opzioni scadute nell'esercizio**** | Opzioni detenute alla fine dell'esercizio | Opzioni di competenza dell'esercizio |
|---|----------------------|----------------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|--|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|---|---|-------------------------|--|------------------------------------|---|--------------------------------------|
| | | | Numero opzioni | Prezzo di esercizio (€) | Periodo possibile esercizio (dal-al) | Numero opzioni | Prezzo di esercizio (€) | Periodo possibile esercizio (dal-al) | Fair value alla data di assegnazione | Data di assegnazione | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (€)** | Numero opzioni | Prezzo di esercizio (€) | Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (€)*** | Numero opzioni | Numero opzioni | Fair value (€) |
| Carlo Rosa | Direttore Generale | Piano 2018 23/04/2018 | 140.000 | 76,2368 | 02/01/2023-02/01/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 140.000 | 449.999 | |
| Chen Even | Dirigente Strategico | Piano 2018 23/04/2018 | 120.000 | 76,2368 | 02/01/2023-02/01/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 120.000 | 385.713 | |
| Altri Dirigenti Strategici | | Piano 2018 23/04/2018 (3) | 300.000 | 76,2368 | 02/01/2023-02/01/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 300.000 | 964.283 | |
| Altri dipendenti | | Piano 2016 28/04/2016 (20) | 4.699 | 70,0517 | 08/03/2021- 08/03/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 4.699 | - | |
| | | | 2.000 | 82,4239 | 08/11/2021-08/11/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 2.000 | - | |
| | | | 25.000 | 86,0448 | 15/03/2022-17/03/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 15.000 | 86,0448 | 123,4900 | --- | 10.000 | 28.951 |
| | | Piano 2017 27/04/2017 (41) | 10.000 | 70,0517 | 08/03/2021-08/03/2023 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10.00070 | 70,517-- | 122,75 | --- | 10.000 | - |
| | | | 5.000 | 82,4239 | 08/11/2021-08/11/2023 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | - |
| | | | 10.000 | 86,0448 | 15/03/2022- 15/03/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 10.000 | 86,0448 | 131,9513 | --- | 0 | 9.753 |
| | | | 10.000 | 95,3515 | 13/06/2022-13/06/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | 95,3515 | 133,1500 | --- | 5.000 | 39.335 |
| | | | 65.000 | 102,6159 | 01/08/2022-01/08/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 12.500 | 102,6159 | 139,2000 | --- | 52.500 | 367.974 |
| | | | 30.000 | 99,5983 | 07/11/2022-07/11/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | 99,5983 | 132,1000 | --- | 25.000 | 216.228 |
| | | | 19.632 | 119,2837 | 20/12/2022-20/12/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 19.632 | 194.153 |
| | | | 5.000 | 110,4394 | 13/03/2023-13/03/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | 42.093 |
| | | | 20.000 | 156,44 | 15/05/2023-15/05/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 20.000 | 307.621 |
| | | | 29.492 | 173,2803 | 31/07/2023-31/07/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 29.492 | 376.389 |
| | | Piano 2018 23/04/2018 (2) | 102.781 | 76,2368 | 02/01/2023-02/01/2024 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 102.781 | 330.366 |
| | | Piano 2019 24/04/2019 (11) | 8.878 | 173,2803 | 31/07/2023-31/07/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 8.878 | 113.305 |
| | | | 86.122 | 189,0455 | 13/11/2023-13/11/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 86.122 | 973.573 |
| | | | 5.000 | 186,1457 | 12/11/2024-12/11/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | 69.237 |
| | | Piano 2020 10/06/2020 (13) | 18.878 | 189,0455 | 13/11/2023-13/11/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 18.878 | 213.408 |
| | | | 15.000 | 169,95 | 22/12/2023-23/12/2025 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 15.000 | 199.863 |
| | | | 56.346 | 168,4550 | 12/03/2024-12/03/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 56.346 | 480.374 |
| | | | 5.000 | 145,5000 | 15/05/2024-15/05/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5.000 | 55.049 |
| | | | 40.000 | 164,2300 | 31/07/2024-31/07/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 40.000 | 605.881 |
| | | | 11.000 | 186,1457 | 12/11/2024-12/11/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 11.122 | 177.331 |
| | | | --- | --- | --- | 3.654 | 131,7335 | 02/12/2025- 02/12/2027 | 0 | 01/12/2022 | 131,7500 | --- | --- | --- | --- | 3.654 | 3.114 |
| | | Piano 2021 22/04/2021 (10) | 48.878 | 186,1457 | 12/11/2024-12/11/2026 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 3.787 | 45.091 | 710.666 |
| | | | --- | --- | --- | 50.000 | 129,7000 | 07/05/2025-07/05/2027 | 0 | 06/05/2022 | 120,6500 | --- | --- | --- | --- | 50.000 | 352.778 |
| | | | --- | --- | --- | 36.346 | 131,7335 | 02/12/2025- 02/12/2027 | 0 | 01/12/2022 | 131,7500 | --- | --- | --- | --- | 36.346 | 30.976 |
| Compensi nella società che redige il bilancio | | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 4.844.808 |
| Compensi da controllate e collegate | | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 2.864.088 |
| Totale | | | 1.235.811 | --- | --- | 170.000 | --- | --- | --- | --- | --- | 139.112 | --- | --- | 69.217 | 1.193.828 | 7.708.896 |

* Denominazione del Piano, data di approvazione da parte dell'Assemblea. Tra parentesi viene indicato il numero dei beneficiari, comprensivi di eventuali *good leavers* ed esclusi *bad leavers*, alla data del 31 dicembre 2022.

** Prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data di assegnazione.

*** Media ponderata del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data dei singoli esercizi.

**** Opzioni non esercitate ovvero decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano di Stock Options di riferimento.

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

TABELLA 3 B

| A Cognome e nome | B Carica | (1) Bonus dell'anno (€)* | | | (2) Bonus di anni precedenti (€) | | | (3) Altri bonus (€) |
|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|-----------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| | | Erogabile/ Erogato ¹⁸ | Differito | Periodo di Differimento | Non più erogabili | Erogabile/ Erogati | Ancora Differiti | |
| Carlo Rosa | Direttore Generale | 778,378 | - | - | - | - | - | - |
| Chen M. Even | Amministratore CCO | 382.800 | - | - | - | - | - | - |
| Altri Dirigenti Strategici | Dirigenti Strategici ¹⁹ | 585940 | - | - | - | - | - | - |
| Totale | | 1.747.117,60 | - | - | - | - | - | - |

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

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



¹⁸ Pagamento a marzo 2023 su obiettivi 2022.

¹⁹ Il dato aggregato comprende i seguenti Altri Dirigenti Strategici: Sig.ri Stefano Ronchi, Piergiorgio Pedron e Ugo Gay.

PARTE QUARTA - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Schema n. 7-ter

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

Componenti organo amministrativo. Partecipazioni nella Società DiaSorin S.p.A.

| Nome e Cognome | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2022 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022 |
|--------------------------------|---------------------|---|--|---|---|
| Michele Denegri | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Carlo Rosa | DiaSorin S.p.A. | 4.679.214 | 0 | 0 | 4.679.214 |
| Giancarlo Boschetti | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Chen M. Even | DiaSorin S.p.A. | 2.350.000 | 0 | 0 | 2.350.000 |
| André Michel Ballester | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Stefano Altara | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Fiorella Altrudìa | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Luca Melindo | DiaSorin S.p.A. | 1.500 | 500 | 500 | 1.500 |
| Franco Moscetti | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Francesca Pasinelli | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Giovanna Pacchiana Parravicini | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Diego Pistone | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Roberta Somati | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Monica Tardivo | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tullia Todros | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

Componenti organo amministrativo cessati in data 29 aprile 2022. Partecipazioni nella Società DiaSorin S.p.A.

| Nome e Cognome | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate fino al 29 aprile 2022 | Numero azioni vendute fino al 29 aprile 2022 | Numero azioni possedute al 29 aprile 2022 |
|----------------------|---------------------|---|---|--|---|
| Gustavo Denegri | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Giuseppe Alessandria | DiaSorin S.p.A. | 2.000 | 0 | 0 | 2.000 |
| Elisa Coghi | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo DiaSorin

| Nome e Cognome | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2022 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022 |
|----------------|------------------------------------|---|--|---|---|
| Carlo Rosa | DiaSorin SA (Francia) | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Chen M. Even | DiaSorin Mexico SA de CV (Messico) | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | DiaSorin SA/NV (Belgio) | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | DiaSorin Iberia SA (Spagna) | 1 | 0 | 0 | 1 |

Componenti organo di controllo Partecipazioni nella Società DiaSorin S.p.A.

| Nome e Cognome | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2022 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022 |
|-----------------------|---------------------|---|--|---|---|
| Monica Mannino | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ottavia Alfano | DiaSorin S.p.A. | 1.500 | 0 | 0 | 1.500 |
| Matteo Michele Sutera | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Romina Guglielmetti | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cristian Tundo | DiaSorin S.p.A. | 0 | 0 | 0 | 0 |

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Nome e Cognome | Società Partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021 | Numero azioni acquistate nell'esercizio 2022 | Numero azioni vendute nell'esercizio 2022 | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022 |
|--|---------------------|---|--|---|---|
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche * | DiaSorin S.p.A. | 2.500 | 0 | 0 | 2.500 |

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



GLOSSARIO



GLOSSARIO

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Altri Dirigenti Strategici: i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione, diversi dai componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale, che, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate e del rinvio ivi operato al principio contabile IAS 24, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Gli Altri Dirigenti Strategici attualmente identificati sono il Sig. Stefano Ronchi, *Senior Corporate V.P. Human Resources*, il Sig. Piergiorgio Pedron, *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*, il Sig. Ugo Gay, che ha ricoperto sino al 1° luglio 2022 il ruolo di *Senior Corporate V.P. Industrial Operations* della Società e successivamente il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale di DiaSorin Italia S.p.A.

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

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

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

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it.

Cod. Civ.: il codice civile.

Comitato per la Remunerazione o Comitato: il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina della Società.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione della Società.

DiaSorin o Società: la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

CEO/Direttore Generale: il Direttore Generale e Amministratore Delegato della Società, Sig. Carlo Rosa. Si precisa che il Sig. Rosa percepisce compensi esclusivamente in ragione della sua carica di Direttore Generale.

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

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2022.

Gruppo o Gruppo DiaSorin: DiaSorin unitamente alle società (italiane o estere) tempo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Politica: la politica di DiaSorin in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche illustrata nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Presidente del Consiglio di Amministrazione: sino al 29 aprile 2022, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Gustavo Denegri. A partire dal 29 aprile 2022, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Michele Denegri.

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

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

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

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

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

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione: sino al 29 aprile 2022, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Michele Denegri. A partire dal 29 aprile 2022, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Giancarlo Boschetti.

Indice Analitico per Temi (Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020)

| Delibera Consob | Informazione richiesta | Riferimento nella relazione (paragrafo) | Delibera Consob | Informazione richiesta | Riferimento nella relazione (paragrafo) |
|-----------------|---|---|-----------------|--|---|
| | Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile: | | | | |
| a) | gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione , approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica; | 1.6 | k) | i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (<i>malus</i> ovvero <i>restituzione</i> di compensi variabili "claw-back"); | 1.9 |
| b) | l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse; | 1.6 (iii) | l) | informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi; | 1.9 |
| c) | come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni ; | 1.5 | m) | la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro , specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso , ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori , direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società ; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto; | 1.13 |
| d) | il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni; | 1.10 | n) | informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative , ovvero previdenziali o pensionistiche , diverse da quelle obbligatorie; | 1.7, 1.8, 1.9 |
| e) | le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni , i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente ; | 1.1, 1.6 | o) | la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.); | 1.7 |
| f) | la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione , con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo; | 1.9 | p) | se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento , e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società; | 1.10 |
| g) | la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari | 1.12 | q) | gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata. Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. | 1.14 |
| h) | con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari , se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione; | 1.9 | | Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti. | N/A |
| i) | i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi ; | 1.9 | | | |
| j) | informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società; | 1.9 | | | |

DiaSorin

DiaSorin S.p.A.
www.diasoringroup.com |  