

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/2001

Adozione del Modello

Il Consiglio di Amministrazione di DiaSorin, al fine di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nonché a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti, ha adottato ed attuato il modello di organizzazione e di gestione ("Modello") previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Decreto"), il quale può fungere da esimente dalla responsabilità amministrativa per la Società, in caso di commissione di taluno dei reati contemplati dal Decreto da parte di esponenti della medesima posti in posizioni apicali.

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

Il Modello, inizialmente adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2004, e successivamente modificato sia in conformità alle prescrizioni di cui all'art. 2.2.3, comma 3, lett. k) del Regolamento di Borsa sia al fine di recepire modifiche normative – laddove ritenute applicabili – ed organizzative, è stato da ultimo aggiornato in data 3 agosto 2022.

Scopo

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto.

Struttura

Il Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciali" suddivisa in n. 21 Protocolli di decisione, a presidio dei processi sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto. In particolare:

- la "**Parte Generale**" include la descrizione (i) del quadro normativo di riferimento, (ii) dell'assetto di *governance* e di organizzazione adottato dalla DiaSorin per prevenire la commissione di reati presupposto, (iii) delle finalità del modello, (iv) dei requisiti e compiti dell'Organismo di Vigilanza (per cui v. infra), (v) delle modalità di segnalazione di reati presupposto e di violazioni del modello (c.d. *whistleblowing*), (vi) del sistema disciplinare adottato dalla Società per le ipotesi di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello e (vii) del piano di formazione e comunicazione per assicurare una compiuta cognizione e consapevolezza di quanto previsto nel Modello da parte di tutti i soggetti che sono tenuti ad osservarne le previsioni.
- la "**Parte Speciale**", composta dai seguenti Protocolli di decisione:
 1. Gestione eventi e congressi;
 2. Gestione omaggi, liberalità e sponsorizzazioni;
 3. Rimborso spese e spese di rappresentanza;
 4. Approvvigionamento di beni e servizi;
 5. Consulenze e incarichi professionali;
 6. Richiesta e gestione dei finanziamenti, incentivi e contributi pubblici;
 7. Rapporti e adempimenti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza;
 8. Relazioni istituzionali;
 9. Flussi monetari e finanziari;
 10. Gestione degli investimenti (partecipazioni, titoli e operazioni straordinarie);

11. Gestione della contabilità, bilancio e operazioni sul patrimonio;
12. Gestione degli adempimenti fiscali;
13. Gestione della sicurezza informatica;
14. Selezione, assunzione e gestione del personale;
15. Contenzioso, procedimenti penali e accordi transattivi;
16. Rapporti con i soci e gli organi sociali;
17. Gestione dei conflitti di interesse e parti correlate;
18. Gestione delle informazioni privilegiate e internal dealing;
19. Gestione della comunicazione esterna;
20. Adempimenti in materia di salute e sicurezza;
21. Rapporti infragruppo.

Si precisa che dalla mappatura dei rischi condotta da DiaSorin, il rischio relativo a taluni dei reati contemplati dal Decreto (come ad esempio, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, i reati di cui all'art. 25-bis-Reati di falso nummario, 25-quinquies-Delitti contro la personalità individuale, 25-novies-Delitti in materia di violazione del diritto d'autore) appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. Tali fattispecie, pertanto, non sono state recepite nel Modello.

Aggiornamento del Modello

È demandato al Consiglio di Amministrazione di DiaSorin, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità della Società, disporre gli aggiornamenti al Modello, mediante l'integrazione delle Parti Speciali già esistenti ovvero l'adozione di ulteriori Parti Speciali relative a nuove tipologie di reato inserite nel Decreto (laddove ritenute applicabili e rilevanti).

Controllo e verifica dell'efficacia del Modello

L'articolo 6 lett. b) del Decreto pone quale condizione esimente dalla responsabilità amministrativa che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello sia affidato ad un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di DiaSorin ha nominato l'Organismo di Vigilanza ("OdV") quale organo interno dotato dei requisiti di indipendenza, professionalità e continuità d'azione necessari per assolvere alle funzioni ad esso demandate dal Decreto.

L'OdV è attualmente composto da un Presidente esterno specializzato, da un membro del Collegio Sindacale e dal Corporate V.P. General Counsel.

Le risultanze delle verifiche svolte dall'OdV sono esposte almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

Sanzioni per violazioni del Modello

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello sono qualificati come illeciti disciplinari e pertanto soggetti alle sanzioni previste dal CCNL per gli addetti all'industria chimica, nonché dall'articolo 7 L. 30 maggio 1970, n. 300, oltre che alle altre eventuali normative speciali applicabili.

In caso di violazioni commesse da dirigenti troveranno applicazione le misure sanzionatorie previste dal CCNL dei dirigenti di aziende industriali.

*** **

La Società considera il Modello una procedura aziendale interna e pertanto il medesimo non è reso noto al Pubblico