

**RELAZIONE SULLA POLITICA
DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI
DELLA DIASORIN S.p.A.**
Esercizio 2020

DiaSorin



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

**Giuseppe
Alessandria**

Signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, ho il piacere di presentarvi la **Relazione sulla Remunerazione** di DiaSorin riferita all'esercizio 2020.

Principi ispiratori della Politica sulla Remunerazione in DiaSorin sono da sempre:

- Consapevolezza del valore etico del business DiaSorin finalizzato a migliorare la salute delle Persone nel mondo
- Inscindibile collegamento tra l'azione manageriale volta alla generazione di valore per gli Azionisti ed il riconoscimento del merito del Management e di tutti i dipendenti
- Chiara e trasparente definizione degli obiettivi assegnati e misurazione dei risultati raggiunti attraverso un sistema di Performance Management strutturato ed efficace

Il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina ha lavorato e lavora in stretto collegamento con la Direzione Risorse Umane del Gruppo DiaSorin per tradurre questi principi ispiratori in azione concreta contribuendo a rafforzare costantemente la **Cultura del Merito**, elemento fondante dell'Azienda, così come ben rappresentato nel Modello di Leadership di DiaSorin. Questa azione del Comitato è stata possibile avendo a riferimento lo **sviluppo del piano strategico** del Gruppo, una profonda conoscenza dell'**organizzazione**, le **politiche aziendali** finalizzate al riconoscimento del merito, all'equità retributiva, ed a consolidare, anche attraverso la retention, un Senior Management Team coeso ed estremamente motivato all'eccellenza, con alte performance di squadra ed individuali, in un contesto estremamente competitivo.

In particolare, il contesto della gestione 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia Covid 19 e dallo stravolgimento di **priorità e progetti** a questa collegati: la fase iniziale della pandemia infatti ha comportato la necessità di riorganizzarsi a tutti i livelli mettendo in atto in tempi rapidissimi un piano di prevenzione con l'obiettivo di proteggere la salute di tutti i dipendenti, assicurando al contempo la fornitura di test diagnostici ad ospedali e laboratori, in Italia come nel resto del mondo.

La reazione e la risposta del Gruppo è stata velocissima, grazie alle capacità e competenze sia nell'ambito della diagnostica molecolare, sia della immu-

nodiagnostica, ambiti nei quali le persone e l'organizzazione hanno saputo dispiegare tutto il loro patrimonio e potenziale umano, manageriale ed organizzativo, affrontando con grande avvedutezza i rischi e gestendo le opportunità di business con grandi risultati.

A questa **velocità di esecuzione** in termini di design, validazione, registrazione e lancio sul mercato di nuovi test volti a combattere il virus Sars-Cov-2 si è accompagnata la **volontà concreta di premiare** in modo tangibile le persone più meritorie, dai Dirigenti Strategici al team di R&D, ai team di Operations in Italia e negli USA.

Il Comitato Remunerazione ha svolto quanto di sua competenza nel corso del 2020 tenendo 4 riunioni.

Nel corso del 2020 il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina ha operato per assicurare il **costante allineamento** delle politiche di retribuzione ed incentivazione del Management del Gruppo DiaSorin e dei Dirigenti Strategici con gli obiettivi e le strategie del Gruppo e con gli interessi di tutti gli Azionisti ponendo grande attenzione al rispetto degli orientamenti del Codice di Corporate Governance ed operando in linea con le migliori prassi di mercato. Pertanto è stato costantemente verificato che l'infrastruttura di Remunerazione del Gruppo DiaSorin, costituita da Retribuzione Fissa (RAL), Retribuzione Variabile di breve termine (MbO) e Retribuzione variabile di lungo termine (LTI-Long Term Incentive), dove il sistema di Stock Option è centrale e costituisce una eccellente base per la retention e l'acquisizione di nuovi Manager, fosse allineata con il piano strategico e con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e motivazione.

In quest'ottica ad inizio 2020, il Comitato Remunerazione aveva palesato la necessità di realizzare un nuovo benchmark retributivo del CEO e dei Dirigenti Strategici, anche al fine di una piena consapevolezza sulla definizione ed implementazione della Politica Retributiva dell'Azienda.

La Direzione Risorse Umane ha quindi avviato nell'estate 2020 un benchmarking retributivo, coinvolgendo una primaria Società di consulenza. L'analisi è stata gestita nell'arco di circa sei mesi con gli approfondimenti necessari e tenendo costantemente informato il Presidente del Comitato Remunerazione.

La Direzione Risorse Umane del Gruppo DiaSorin ha poi presentato il benchmark retributivo ai Vertici del Gruppo a dicembre 2020; da detta presentazione sono scaturite delle prime proposte di intervento sulla struttura della retribuzione variabile (MbO) del CEO e del CCO.

Il 10 dicembre la Direzione Risorse Umane ha presentato i risultati del benchmark al Comitato Remunerazione; nella stessa riunione del Comitato Remunerazione è stata esaminata la proposta di revisione della struttura di MbO dei due Dirigenti Strategici, con parere favorevole, vista l'appropriatezza e sostenibilità della proposta.

In coerenza con la volontà di fornire informazioni utili ad una **piena consapevolezza** degli azionisti sulla definizione ed implementazione della Politica sulla Remunerazione in DiaSorin e tenendo conto di un'analisi critica dei voti espressi dagli azionisti di minoranza nell'Assemblea degli Azionisti 2020 sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2019, la Relazione sulla Remunerazione 2020 che segue è stata sviluppata con format e contenuti in parte rinnovati. A nome mio e dei colleghi del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina auguro a chi leggerà questo documento che la Relazione sulla Remunerazione 2020 di DiaSorin possa essere un ulteriore segno evidente ed efficace della volontà aziendale di ricercare sempre l'**eccellenza**, anche attraverso una **comunicazione chiara e trasparente** riguardo i principi ispiratori, le logiche e le azioni finalizzate a definire ed implementare una **autentica e sostenibile Cultura del Merito** in DiaSorin.

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

Sommario

GLOSSARIO	6
INTRODUZIONE	7
SEZIONE I	9
Executive Summary - Politica Retributiva 2020	11
Politica Remunerativa dell'Emittente e procedure utilizzate	12
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	14
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	16
Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	17
Remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
Confronto con il Mercato di Riferimento per la Retribuzione del Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli altri Dirigenti Strategici	19
Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici	20
Benefit non monetari	20
Indennità di fine carica	20
Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	21
SEZIONE II	23
PARTE PRIMA	
Voci che compongono la remunerazione	25
Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	25
Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	26
Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo	26
PARTE SECONDA	
Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	28
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione	28
Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale	30
Compensi corrisposti ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30
PARTE TERZA	
Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti della DIASORIN S.p.A. e delle sue società controllate	32
Piano di Stock Options 2016 DiaSorin S.p.A.	32
Piano di Stock Options 2017 DiaSorin S.p.A.	34
Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.	35
Piano di Stock Options 2019 DiaSorin S.p.A.	36
Piano di Stock Options 2020 DiaSorin S.p.A.	37
PARTE QUARTA	
Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	41



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 – quale da ultimo modificato dal D.Lgs. 49/2019 (**“D.Lgs. 49/2019”**), di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (di seguito, il testo consolidato della Direttiva 2007/36/CE, la **“Direttiva”** o **“SHRD”**) – 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

La Sezione I, in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-bis della Direttiva, illustra la politica di DiaSorin S.p.A. (la **“Società”**, l’**“Emittente”** o **“DiaSorin”**) in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 Cod. Civ., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, avente durata annuale (la **“Politica di Remunerazione”** o **“Politica Remunerativa”**) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;

SEZIONE II

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

- 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 Remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- 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 non legalmente separati 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.

GLOSSARIO

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.

CONSIGLIO O CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: il Consiglio di Amministrazione dell’Emittente.

D.LGS. 49/2019 O DECRETO: il decreto legislativo n. 49 del 10 maggio 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 2019, recante l’attuazione della SHRD II.

DIASORIN, EMITTENTE O SOCIETÀ: la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE O DIRIGENTI STRATEGICI: i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione 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 presente Relazione sulla Remunerazione come infra definita, ossia l’esercizio 2020.

GRUPPO: il Gruppo DiaSorin.

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.

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 LTI: il piano quadriennale di incentivazione destinato a sette dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, tra cui i Dirigenti Strategici, che include un piano di stock options a

fini di retention (Piano 2018) e un premio monetario.

POLITICA DI REMUNERAZIONE O POLITICA REMUNERATIVA: la politica di DiaSorin in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale illustrata nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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 sono tenute a redigere ai sensi dell’art. 123-ter TUF.

SHRD O DIRETTIVA: il testo della Direttiva 2007/36/CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate, c.d. *Shareholders’ Right Directive*, come modificato e integrato dalla SHRD II.

SHRD II: la Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017, che modifica la SHRD per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti, c.d. *Shareholders’ Right Directive II*.

SVILUPPO SOSTENIBILE O SOSTENIBILITÀ: acronimo 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 societarie di governo, comprese le politiche di retribuzione degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e dei 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.

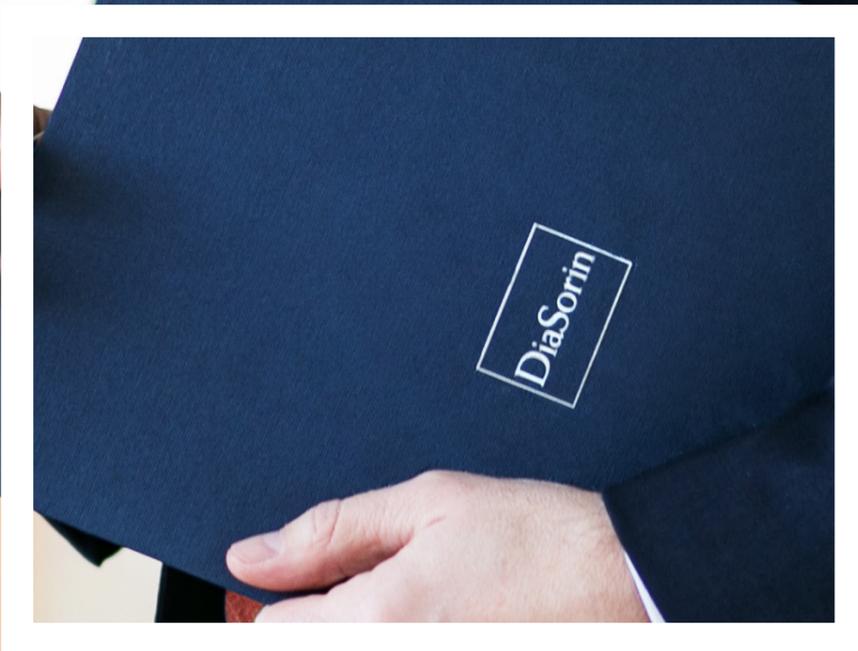
TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

SEZIONE

DiaSorin

Executive Summary - Politica Retributiva 2020

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 performance, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del benchmark 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 Leadership aziendale	Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead). KPI: <ul style="list-style-type: none"> Ebit di Gruppo CEO, CCO e Dirigenti Strategici: <ul style="list-style-type: none"> Target: 50% della retribuzione fissa Payout range: 0%-130% del Target Clausola di <i>claw back</i>
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: Stock options 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	CEO, CCO e Dirigenti Strategici: Piano di <i>Stock Options 2018</i> : numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato Premio Cash: basato su indicatore di performance (Ebit di Gruppo 2019-2022) <ul style="list-style-type: none"> Valore target complessivo: 7 milioni di euro Payout range: 0%-130% del Target
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale. CEO, CCO e Dirigenti Strategici: <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 del dirigente con responsabilità strategica	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, e può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità.





Politica Remunerativa dell'Emittente e procedure utilizzate

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

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 dell'Azienda va di pari passo alla crescita delle singole persone che in essa lavorano oltre che esprimere la volontà di essere funzionale al perseguimento dello sviluppo sostenibile della società.

Nel 2020 la Sostenibilità in DiaSorin si è qualificata in modo particolare in termini di investimento in formazione delle persone.

Nel corso dell'esercizio sono state infatti erogate circa 150.000 ore di formazione nel Gruppo (circa +100% rispetto alle 77.896 ore erogate nel 2019).

Viene promosso il dialogo costante tra manager e collaboratori circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale approccio, strutturato a livello globale per tutti i dipendenti attraverso l'annuale processo di Performance Management, consente di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, equa ed inclusiva che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente. 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 questo contesto di forte trasformazione e innovazione tecnologica in cui l'acquisizione e lo sviluppo dei talenti rappresentano il fattore critico di successo per l'implementazione della strategia di lungo termine, il Gruppo DiaSorin è impegnato da alcuni anni ad implementare una strategia per le Risorse Umane finalizzata ad accrescere in modo distintivo e significativo:

LEADERSHIP

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

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.

Quanto sopra costituisce il quadro di riferimento in cui trova attuazione la Politica di Remunerazione che si esprime coerentemente alla cultura organizzativa di DiaSorin attraverso una metodologia e degli strumenti retributivi chiari, equi e facilmente comunicabili.

Inoltre, periodicamente, viene effettuato un confronto con il mercato esterno tramite il ricorso a studi comparativi. In particolare, con il supporto della società di consulenza Mercer, esperto indipendente, è stato effettuato, nell'Esercizio 2020, un confronto con il Mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici. Per maggiori dettagli v. *infra* Sezione I, pag.19.

La vigente Politica Remunerativa della DiaSorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa politica retributiva per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per gli altri Dirigenti Strategici e per i componenti del Collegio Sindacale.

DiaSorin adotta una Politica di Remunerazione dei Dirigenti Strategici – remunerazione che si compone di una componente fissa e di una componente variabile – che comprende incentivi legati alla redditività aziendale e alla *retention* del *Management*. Tale politica viene attuata anche attraverso l'eventuale istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *Stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*.

La Politica Remunerativa della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti Strategici – contribuisce alla strategia aziendale ed 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 e più consapevole coinvolgimento degli Azionisti che, in aggiunta alle delibere già di propria competenza in materia di compensi¹, sono ora chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica Remunerativa, quale descritta nella Sezione I della presente Relazione, che definisce ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha pertanto un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

La Politica Remunerativa ha durata annuale.

La Politica Remunerativa di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi

i Dirigenti Strategici, si fonda su valori e comportamenti che qualificano la cultura aziendale, rappresentata dal modello di *Leadership* DiaSorin: esiste pertanto una coerenza di base nella determinazione della Politica Remunerativa 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).

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di DiaSorin², l'approvazione della Politica di Remunerazione 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 di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- II. nella definizione della politica di remunerazione 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.

Si precisa che la Politica Remunerativa, rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea di DiaSorin da ultimo in data 10 giugno 2020, è stata modificata al fine di recepire gli interventi di adeguamento apportati dalla Consob al Regolamento Emittenti (cfr. art. 84-quater e Allegato 3A, Schema 7-bis) in attuazione della SHRD con la Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020.

Inoltre, come già anticipato nella "Lettera del Presidente", in coerenza con la volontà di fornire informazioni utili ad una piena consapevolezza degli Azionisti sulla definizione ed implementazione della Politica sulla Remunerazione della Società e tenendo conto di una analisi critica dei voti espressi dagli azionisti di minoranza nell'Assemblea degli Azionisti del 2020 sulla Sezione I e sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2019, la Relazione sulla Remunerazione 2020 è stata sviluppata con format e contenuti in parte rinnovati.

¹ 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.

² La procedura è disponibile sul sito *internet* della Società www.diasoringroup.com, nella sezione "Governance/Documenti di Governance".

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 principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e revisione della Politica di Remunerazione sono:



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica Remunerativa (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della politica³ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione

approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica Remunerativa sia 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. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo "Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali" della presente Sezione I.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione 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 di Remunerazione.

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

⁴ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica Retributiva che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, 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;
- predisporre 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.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Borsa e dal Codice di Corporate Governance, ha nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione.

A far data dal 24 aprile 2019, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sono state accorpate in un unico comitato le funzioni del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Proposte di Nomina, mediante la costituzione del "Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina" (il "Comitato per la Remunerazione" o il "Comitato").

Il Comitato, composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con presidente scelto fra gli indipendenti, ha il compito, in materia di remunerazione, di:

- formulare al Consiglio proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;

- formulare al Consiglio ovvero direttamente all'Amministratore Delegato raccomandazioni generali in materia di remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo DiaSorin, tenuto conto delle informazioni e indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza.

Al Comitato sono attribuiti compiti in relazione alla eventuale definizione di piani di *stock option* o altri piani di *Long Term Incentive*, successivamente approvati dai competenti organi dell'Emittente.

Il Comitato presenta inoltre al Consiglio (o all'Amministratore Delegato) proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei 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 di *performance*.

Il Comitato coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica Remunerativa, monitora periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Infine, esercita le competenze e funzioni indicate nei successivi paragrafi della presente Relazione.

COMPONENTI DEL COMITATO E RUOLO		N. 4 RIUNIONI SVOLTE
Giuseppe Alessandria <i>Presidente</i>		1 ora <i>durata media di ciascuna riunione</i>
Michele Denegri <i>Membro</i>	Elisa Corghi <i>Membro</i>	100% <i>percentuale di partecipazione</i>

Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 24 aprile 2019 è composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Elisa Corghi (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo)⁵.

Il Signor Giuseppe Alessandria possiede una lunga ed autorevole esperienza professionale nell'ambito della direzione del personale, nonché un'approfondita conoscenza di organizzazioni aziendali in settori diversi. La Signora Elisa Corghi vanta

⁵ Ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

⁶ 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"

una vasta esperienza in materia di politiche di remunerazione derivanti dalla partecipazione a Comitati per la remunerazione di altre società quotate. Il Signor Michele Denegri, 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 Dirigenti Strategici che sono anche membri del Consiglio di Amministrazione (e, segnatamente, il Signor Rosa ed il Signor Even) si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni aventi ad oggetto la propria remunerazione.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione 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, e del *Lead Independent Director* negli atti esecutivi.

LA DIREZIONE RISORSE UMANE DI GRUPPO

In linea con i principi ispiratori della Politica sulla Remunerazione di DiaSorin, la Direzione Risorse Umane del Gruppo lavora da sempre in stretto collegamento con il Comitato Remunerazione e Proposte di Nomina al fine di tradurre i principi ispiratori in azione concreta contribuendo a rafforzare costantemente la

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

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

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, sentite le competenti funzioni consul-

Cultura del Merito, elemento fondante dell'Azienda, così come rappresentato nel Modello di Leadership di DiaSorin.

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

- proporre aggiornamenti della Politica di Remunerazione e degli strumenti ad essa collegata 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;
- contribuire ad una visione equa dell'intera popolazione aziendale e con finalità di promuovere e gestire Politiche del Personale organiche ed armoniche in relazione alle diverse fasce di popolazione aziendale.

tive interne, 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 godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto, determinato anche sulla base di valutazioni comparative aventi ad oggetto i corrispondenti compensi previsti da altri emittenti.

Gli Amministratori Indipendenti 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.

Non è prevista per i consiglieri né la partecipazione al sistema di *bonus* variabile, né a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Si precisa che, laddove la carica di Amministratore sia rivestita da un soggetto dirigente, la Politica di Remunerazione di DiaSorin non prevede un compenso per il mandato consiliare che risulterà pertanto conferito ed assunto in assenza del relativo emolumento.

Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

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.



Remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica di Remunerazione dei Dirigenti Strategici – ivi incluso il Direttore Generale – sviluppa il principio del *“pay per performance”* ed è finalizzata al miglior allineamento fra il valore dei Dirigenti Strategici ed il valore di mercato, gli interessi della Società e dei suoi Azionisti. Tale politica si basa su una approfondita valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, avvenuta anche attraverso un'analisi di *benchmarking* finalizzata a: (i) comparare le remunerazioni di altre società quotate in pool qualificati; (ii) confrontare il 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 della società di consulenza Mercer, esperto indipendente, è stato effettuato, nell'Esercizio 2020, un confronto con il Mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici.

L'analisi comparativa si è svolta nell'ambito di *peer group* composti da aziende selezionate in base al modello di business comparabile a quello di DiaSorin, alla struttura dell'azionariato, al livello di internazionalizzazione che rappresentino potenzialmente sia un mercato di riferimento per i Dirigenti Strategici che un *pool* da cui attingere gli stessi talenti.

Per maggiori dettagli in merito al *benchmarking* e le revisioni di compenso che ne sono conseguite, v. *infra* pag. 19.

La retribuzione totale annua dei Dirigenti Strategici risulta composta da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali ed alla responsabilità personale, soggetta ad eventuali revisioni al fine di adeguatamente commisurarla a variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, e da una significativa 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 proporzione tra la componente variabile (escludendo il *fair value* dei compensi *equity*) e la retribuzione annua lorda, al netto degli eventuali incrementi mandatori ai sensi di legge, è, per l'esercizio 2020, pari al 50%.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile di breve termine (MBO) della retribuzione totale annua, viene corrisposto in una 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 da competenti funzioni societarie e di revisione.

A far data dall'esercizio 2019, a valle di un'analisi di mercato avente ad oggetto sistemi di *Long Term Incentive*, è stato inoltre implementato un piano quadriennale 2019-2022 (*“Piano LTI”*) in favore di sette dirigenti in posizioni chiave, tra i quali i Dirigenti Strategici. Il Piano LTI è stato adottato, in coerenza

con i principi che orientano la Politica di Remunerazione della Società (quale descritta nella presente Sezione della Relazione) aventi ad oggetto l'incentivazione dei dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, con finalità di *retention* dei medesimi, nonché di premiazione del raggiungimento di importanti obiettivi di *business* di medio-lungo termine, coerenti con la strategia di crescita del Gruppo DiaSorin.

Il Piano LTI prevede un piano di *stock options* ai fini di *retention* (il Piano 2018, per cui v. Sezione II, Parte Terza della Relazione) e un premio monetario *target* (ammontante a complessivi Euro 7.000.000,00 lordi) 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. In linea con la Politica Retributiva della Società riferita alla remunerazione variabile dei propri *Managers* che mira a premiare il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di Leadership aziendale, l'incentivo monetario potrà variare, in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo *target*, sino ad un tetto di +30%, con la previsione di una soglia minima di accesso fissata al 95% dell'obiettivo *target*. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo *target* comporta il dimezzamento del premio monetario; al di sotto del 95% dell'obiettivo *target* il premio non sarà dovuto; fra il 95% ed il 100% il premio varierà in modo lineare, mentre oltre il 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di incremento sull'obiettivo *target*. La relazione tra risultato raggiunto e premio monetario è qui di seguito riassunta:

	SOGLIA	TARGET	STRETCH
Risultato raggiunto	95%	100%	115%
Payout	50%	100%	130%

Al raggiungimento dell'obiettivo *target*, il premio sarà liquidato in favore di ciascun beneficiario entro la fine del mese di aprile 2023, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato riferito all'esercizio 2022 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società. Il Piano LTI è disciplinato da apposito regolamento, il quale prevede, tra l'altro, condizioni di cessazione dalla condizione di beneficiario, mutate dai regolamenti dei piani di *stock options*, nei casi di interruzione del rapporto di lavoro, che potranno comportare la perdita del diritto alla corresponsione del premio o una corresponsione pro-quota del medesimo. Quanto non espressamente

disciplinato dal Regolamento (es. meccanismi di *claw-back*) è rimesso alla valutazione congiunta del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione della Società.

I Dirigenti Strategici (cui è specificamente destinato il Piano 2018), unitamente ai dipendenti chiave del Gruppo, 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 e 2020. 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* e, conseguentemente, non sono previste procedure per la revisione dei piani in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base⁷.

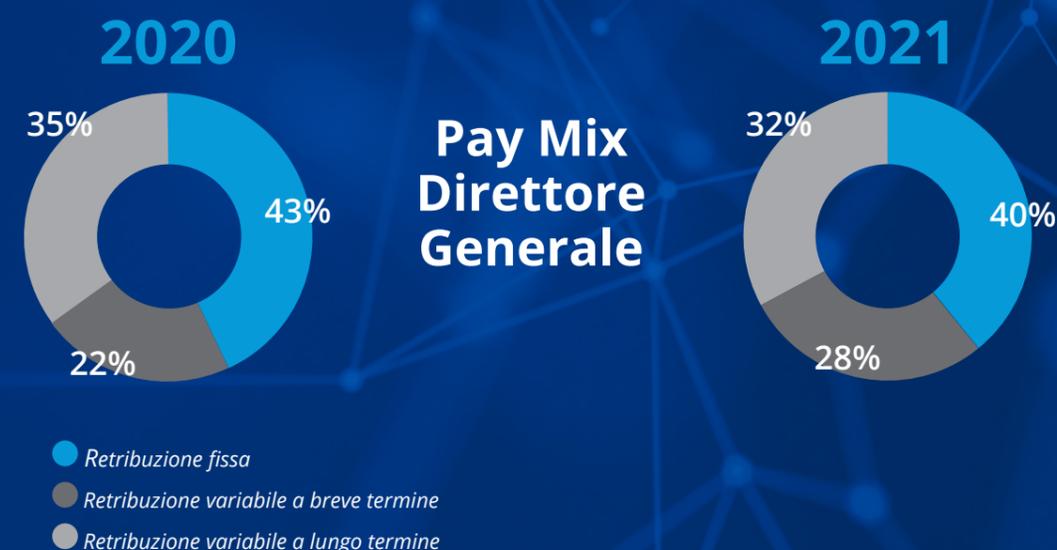
I principi che orientano la politica di remunerazione dei Dirigenti Strategici sopra descritti si applicano sia con riferimento alla Società sia, eventualmente, con riferimento ad analoghe figure chiave presenti in rilevanti società appartenenti al Gruppo DiaSorin.

Confronto con il Mercato di Riferimento per la Retribuzione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti Strategici

Oltre ai già ricordati principi di equità e meritocrazia, DiaSorin utilizza analisi retributive di mercato finalizzate a verificare il posizionamento dei Dirigenti Strategici, ivi incluso il Direttore Generale.

In particolare, con il supporto della società di consulenza Mercer, esperto indipendente, è stato effettuato, nell'Esercizio 2020, un benchmarking con il Mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici.

A valle dell'analisi comparativa, il pacchetto retributivo del Direttore Generale è risultato posizionato al di sotto della mediana di mercato con riferimento ai due panel; in particolare, la retribuzione variabile di breve e di medio-lungo termine è risultata inferiore rispetto al panel europeo. Per tale ragione, si è deciso di potenziare la remunerazione variabile di breve termine al fine di allineare il *pay mix* alle prassi di mercato.



Il grafico sopra riportato rappresenta il *pay mix* del Direttore Generale nel 2020 e nel 2021 calcolato considerando l'ipotesi di risultati annuali realizzati a livello *target*.

Per quanto riguarda gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione complessiva è posizionata nella parte alta di mercato e il *pay mix* risulta pertanto, nel complesso, coerente rispetto al ruolo ricoperto e alle prassi di mercato. Si è ritenuto comunque opportuno incrementare la remunerazione variabile di breve termine del *Chief Commercial Officer* in ragione del contributo strategico di ruolo.

⁷ Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito *internet* della Società www.diasorin-group.com alla Sezione "Governance/ Informazioni per gli Azionisti/Piani di *Stock Options*".

Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici

Per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, incarichi ricoperti da Amministratori, nonché per gli altri Dirigenti Strategici, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile (*Target Bonus*) è l'EBIT di *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 50% della retribuzione fissa annua per il 2020. Tale proporzione, come già evidenziato, è stata elevata al 70% per il Direttore Generale e il *Chief Commercial Officer* a partire dal 1° gennaio 2021.

Il premio variabile può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al *budget*, fino ad un "tetto" di +30% per consuntivi migliori di una misura pari o superiore al 15% rispetto agli obiettivi di *budget* assegnati (la maggiorazione del premio in termini percentuali è in relazione diretta con moltiplicatore due rispetto al superamento del parametro *target*).

In caso di risultati consuntivi inferiori rispetto agli obiettivi di *budget*, il premio *target* è dimezzato in corrispondenza di un consuntivo pari al 95% degli obiettivi assegnati; il premio *target* si annulla per consuntivi inferiori al 95% degli obiettivi assegnati.

Benefit non monetari

Con riferimento alla politica seguita dall'Emittente circa i *benefit* non monetari⁸, l'assegnazione di tali *benefit* ai Dirigenti Strategici, inclusi i due dirigenti con carica di Amministratore, segue 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 alla classe *Direttori*.

Per tutti i Dirigenti Strategici 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.

Per consuntivi che si collocano fra il 100% ed il 95% degli obiettivi stessi, il premio *target* si riduce proporzionalmente.

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

Il premio variabile per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti Strategici è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, il quale, annualmente, provvede a rettificare il risultato di EBIT dalle poste straordinarie attive o passive (es. eventi ed operazioni non ricorrenti e non previsti a budget), assumendo quale soglia di significatività, per ciascuna posta, l'importo di Euro 500.000,00.

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.

La componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di *performance* di natura finanziaria sia ad obiettivi di *business* legati a progetti strategici.

Indennità di fine carica

La Politica di Remunerazione 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 di volta in volta in essere con gli Amministratori esecutivi 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 l'Emittente e (i) il Direttore Generale Signor Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato), (ii) il Signor Chen M. Even, Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate avente carica di Amministratore e (iii) il Signor Piergiorgio Pedron, Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate e *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

In particolare, i sopra citati tre accordi prevedono delle pre-stabilite indennità di fine rapporto in favore di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non hanno una durata predeterminata.

Si precisa che il criterio di determinazione dell'indennità del Signor 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 Signor Carlo Rosa per 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.

Per quanto riguarda il Signor Chen M. 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.

Inoltre, con riferimento al Signor Piergiorgio Pedron, 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. Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà 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 Remunerativa 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 Remunerativa, quali

la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica Remunerativa 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, in piena coerenza con la disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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.

⁸ Escluse le *Stock Options*.



SEZIONE

DiaSorin



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

1 **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;

2 **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;

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

4 **NELLA QUARTA PARTE**, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente 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 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*, in quanto non vi sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finan-

ziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché del 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 diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*.

**Si
precisa:**

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.

PRIMA PARTE

Voci che compongono la remunerazione

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 24 aprile 2019), 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 Euro 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, ha ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea come qui di fianco riportato:

CARICA	COMPENSO ANNUO
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Euro 400.000
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	Euro 150.000
Consigliere non esecutivo	Euro 35.000
Consigliere Presidente di comitato	Euro 10.000*
Consigliere componente di comitato	Euro 5.000*

* Per ciascuna carica ricoperta, aggiuntivi rispetto al compenso stabilito per la carica di Consigliere

**Si ricorda
che**

la Politica di Remunerazione non prevede un compenso per quei 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 Signor Carlo Rosa, già destinatario della retribuzione in qualità di Direttore Generale della Società, e il *Chief Commercial Officer*, Signor Chen M. Even, Amministratore Esecutivo.

Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci 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	Euro 40.000
Sindaco Effettivo	Euro 30.000

Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il *Lead Independent Director*, in base a quanto previamente proposto dalla Direzione Risorse Umane e dal Comitato per la Remunerazione, hanno reso operativo, dal 1° luglio 2020, un incremento della retribuzione fissa del Direttore Generale e del *Chief Commercial Officer* pari al +10%.

Considerando la sopra descritta variazione retributiva, i compensi di competenza 2020 percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

Retribuzione Annuale Lorda Euro 931.236,30; Bonus Variabile Euro 573.300,00; Totale Euro 1.504.536,30

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), di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.193.421 Euro, di cui 451.231 Euro di competenza dell'Esercizio.

Sempre considerando la sopra descritta variazione retributiva, i compensi di competenza 2020 percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore, sono stati:

Retribuzione Annuale Lorda Euro 450.651,02; Bonus Variabile Euro 276.250,00; Totale Euro 726.901,02

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), di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.022.932 Euro, di cui 386.770 Euro di competenza dell'Esercizio.

I valori di *Fringe Benefit* per l'anno 2020, relativamente al *benefit* auto, ammontano ad Euro 3.320,52 per il Direttore Generale e ad Euro 3.459,48 per il *Chief Commercial Officer*.

Con riguardo alle componenti variabili, gli obiettivi di *performance* della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati sulla base delle modalità indicate nella "Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici" descritta nella Sezione I della presente Relazione; si precisa che l'obiettivo EBIT di Gruppo *target* dell'esercizio 2020 è stato raggiunto in misura superiore al 115% (payout 130%).

Qui di seguito 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 Signor Carlo Rosa e del *Chief Commercial Officer* Signor 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.

	2016	2017	2018	2019	2020
Compenso Direttore Generale	€ 1.246.091,00 17,04 %	€ 1.248.878,54 0,22 %	€ 1.258.141,18 0,74 %	€ 1.334.380,51 6,06%	€ 1.504.536,30 12,75%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 599.706,00 12,30 %	€ 601.893,50 0,36 %	€ 606.270,58 0,73 %	€ 643.853,46 6,20%	€ 726.901,02 12,94%
Risultati della Società ¹	€ 112.618 12,0%	€ 139.878 24,2%	€ 158.130 13,0%	€ 175.735 11,13%	€ 249.628 42,05%
Remunerazione media dipendenti	€ 45.786,30 3,34%	€ 47.721,57 4,23%	€ 47.974,42 0,53%	€ 50.215,66 4,67%	€ 52.673,62 4,89%

¹ Utile netto del Gruppo DiaSorin espresso in Euro/migliaia. Le percentuali si riferiscono alla variazione rispetto all'anno precedente.

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 di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 10 giugno 2020.

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. Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A seguito del verificarsi della circostanza eccezionale rappresentata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19 sono state applicate deroghe alla Politica di Remunerazione, aventi ad oggetto l'assegnazione di premi monetari *una tantum* a tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione del contributo professionale fornito nel fronteggiare tale situazione unica ed imprevedibile (v. in merito Tabelle 1 e 3B-Altri Bonus).

SECONDA PARTE

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

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 di Remunerazione approvata dall'Assemblea in data 10 giugno 2020.

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

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 ⁸					
Gustavo Denegri	Presidente	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	400.000	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri ²	Vice Presidente	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	150.000	5.000	-	-	-	-	155.000	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luca Melindo	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Franco Moschetti ³	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria ⁴	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	15.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati ⁵	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	10.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Giancarlo Boschetti ⁶	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	5.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Elisa Corghi ⁷	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	5.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

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 e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 per la predetta carica.

³ Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente un compenso pari ad Euro 10.000 per ciascuna delle predette cariche.

⁴ Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e percipiente un compenso rispettivamente pari ad Euro 10.000 ed Euro 5.000 per le predette cariche.

⁵ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per ciascuna delle predette cariche.

⁶ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per la predetta carica.

⁷ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente un compenso pari ad Euro 5.000 annui per la predetta carica.

⁸ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

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	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Matteo Michele Sutera	Sindaco Effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	Approvazione Bilancio 2021	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

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

Compensi corrisposti ai Direttori Generali e ai 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 (EURO)		BENEFICI NON MONETARI ² (EURO)	ALTRI COMPENSI	TOTALE (EURO)	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY (EURO)	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI ³	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI ^{**}					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2020	-	931.236,30	-	573.300	-	3.320,52	-	1.507.856,82	451.231	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2020	-	450.651,02	-	276.250	-	3.459,48	-	730.360,50	386.770	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2020	-	985.303,39	-	591.313,75	-	10.114,75	350.000 ⁴	1.936.731,89	966.925	-

* I Dirigenti Strategici qui considerati, oltre ai Signori Carlo Rosa e Chen Menachem Even, sono i Signori Stefano Ronchi, Ugo Gay e Piergiorgio Pedroni; 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 2020 (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 2021.

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 Euro 147.018 per ciascun Dirigente Strategico.

⁴ A seguito del verificarsi della circostanza eccezionale rappresentata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, nel mese di aprile 2020 sono stati erogati premi monetari *una tantum* a tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in considerazione del contributo professionale fornito nel fronteggiare tale situazione unica ed imprevedibile. Tali premi monetari sono stati corrisposti per un importo complessivo (dato aggregato) di Euro 350.000 lordi.

TERZA PARTE

Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti della 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 e il Piano 2020.

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 della 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	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.

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 esercizio⁹. 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 Euro 453.261 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.



⁹ 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.

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

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

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.

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	€ 68,85	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 20/12/2022
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 esercizio. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 1.989.629 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 della 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'Amministrazione delegata dott. Carlo Rosa e all'Amministratore delegato dott. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Chief Commercial Officer* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e l'Amministratore delegato dott. 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			300.000			
	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 esercizio. 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 Euro 2.175.580 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 della 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.

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

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 esercizio. 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 Euro 170.049 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 della 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	€ 169,95	€ 171,70	22/12/2023 23/12/2024

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 esercizio. 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 Euro 31.599 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

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 www.diasoringroup.com alla Sezione "Governance/Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options".

TABELLA 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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	140.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	140.000	451.231	
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2018	120.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	386.770	
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2018 (3)	300.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	300.000	966.925	
Altri dipendenti		Piano 2016 (12)	2.000	51,83923	20/12/2019 - 20/12/2022	---	---	---	---	---	---	2.000	51,83923	119,00	---	---	0	
			40.000	69,6334	04/08/2020 - 04/08/2023	---	---	---	---	---	---	40.000	69,6334	157,00	---	---	115.644	
			19.234	70,0517	08/3/2021 - 08/03/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	301	18.933	85.357	
			20.000	82,4239	08/11/2021 - 08/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	109.069	
			25.000	86,0448	15/3/2022 - 17/3/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	25.000	143.190	
		Piano 2017 (42)	153.878	78,4724	10/11/2020 - 10/11/2021	---	---	---	---	---	---	---	82.000	78,4724	170,86	10.000	61.878	300.826
			10.000	70,0517	08/03/2021 - 08/03/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	37.123
			40.000	76,2368	10/05/2021 - 10/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	172.568
			15.000	82,4239	08/11/2021 - 08/11/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	68.385
			10.000	86,0448	15/03/2022 - 15/03/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	48.239
			10.000	95,3515	13/06/2022 - 13/06/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	65.618
			65.000	102,6159	01/08/2022 - 01/08/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	65.000	394.639
			45.000	99,5983	07/11/2022 - 07/11/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	40.000	251.581
			30.000	119,2837	20/12/2022 - 20/12/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	30.000	190.742
			---	---	---	5.000	110,4394	13/03/2023-13/03/2024	---	---	0	11/03/2020	113,00	---	---	---	---	5.000
		---	---	---	20.000	156,44	15/05/2023-15/05/2024	---	---	0	13/05/2020	172,50	---	---	---	---	20.000	168.569
		---	---	---	56.122	173,2803	31/07/2023-31/07/2024	---	---	0	30/07/2020	167,50	---	---	---	---	56.122	264.562
		Piano 2018 (2)	115.000	76,2368	02/01/2023 - 02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	115.000	370.654
		Piano 2019 (11)	---	---	---	8.878	173,2803	31/07/2023-31/07/2024	---	---	0	30/07/2020	167,50	---	---	---	8.878	41.851
		---	---	---	91.122	189,0455	13/11/2023-13/11/2024	---	---	0	11/11/2020	172,40	---	---	---	---	91.122	128.198
Piano 2020 (3)	---	---	---	18.878	189,0455	13/11/2023-13/11/2024	---	---	0	11/11/2020	172,40	---	---	---	18.878	26.559		
---	---	---	15.000	169,95	22/12/2023-23/12/2024	---	---	0	21/12/2020	171,70	---	---	---	---	15.000	5.040		
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Totale			1.160.112			215.000						124.000		15.301	1.235.811	4.820.119		

* 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..

TABELLA 3 B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A Cognome e Nome	B Carica	(1)			(2)			(3) Altri Bonus (€)
		Bonus dell'anno (€) *			Bonus di anni precedenti (€)			
		Erogabile/ Erogato ¹⁰	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	573.300	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore Dirigente Strategico	276.250	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ¹¹	591.313,75	-	-	-	-	-	350.000
Totale		1.440.863,75	-	-	-	-	-	350.000

*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.

10 Pagamento a Marzo 2021 su obiettivi 2020.

11 Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Signori Ronchi, Pedron e Gay.



QUARTA PARTE

Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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 nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.679.214	0	0	4.679.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.350.000	0	0	2.350.000
Giancarlo Boschetti**	DiaSorin S.p.A.	5.000	0	5.000	0
Luca Melindo	DiaSorin S.p.A.	2.500	0	1.000	1.500
Franco Moscetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	5.000	0	3.000	2.000
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	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
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Elisa Corghi	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 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
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 nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	0	1.500	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

COGNOME E NOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2020	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2020
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.



DiaSorin