



**ESTRATTO DALLA  
RELAZIONE FINANZIARIA  
ANNUALE AL 31/12/2019**

# Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario

Al 31 Dicembre 2019 ai sensi del D.Lgs. 254/2016

## 1. Nota metodologica

### 1.1 Obiettivi della Dichiarazione

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

In particolare, il Gruppo DiaSorin al fine di assolvere agli obblighi previsti dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. 254/16 presenta le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e le principali attività svolte dal Gruppo nel corso dell'anno 2019 relativamente ai temi espressamente richiamati dal D.Lgs. 254/16 (ambientali, sociali, attinenti al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione), nonché i principali rischi identificati connessi ai suddetti temi. Tali tematiche vengono riportate nella presente dichiarazione nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta.

### 1.2 Standard di rendicontazione

Il D.Lgs. 254/16 richiede di fornire le informazioni sopracitate “*secondo le metodologie ed i principi previsti dallo standard di rendicontazione utilizzato quale riferimento o dalla metodologia di rendicontazione autonoma utilizzata ai fini della redazione della dichiarazione*”. Il Gruppo DiaSorin ha deciso di utilizzare come riferimento tecnico-metodologico, per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto e contenute nella presente Dichiarazione Non Finanziaria, i GRI Standards emessi dal “Global Reporting Initiative”, selezionando i singoli Standard utili a rendicontare le informazioni richieste dal Decreto, in linea con quanto previsto dalla Sezione 3 dello Standard GRI 101: Foundation (*Making claims related to the use of the GRI Standards*): nei paragrafi successivi, in corrispondenza dei dati rendicontati, è riportato tramite nota il riferimento ai singoli Standard utilizzati per la rendicontazione dei dati.

Si rimanda inoltre alla tabella “*Tabella di correlazione tra D.Lgs. 254/16 e temi materiali*” riportata al fondo della Dichiarazione Non Finanziaria, per un dettaglio in merito alle modalità di utilizzo dei singoli indicatori e dei paragrafi all'interno dei quali il Gruppo risponde ai requisiti del Decreto.

Il perimetro della presente Dichiarazione Consolidata comprende tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2019, riportate nella sezione *'Informazioni generali e area di consolidamento'* delle note esplicative al bilancio consolidato 2019. Si specifica che tali Società sono consolidate integralmente a partire dalla data in cui il Gruppo assume il controllo e fino al momento in cui tale controllo cessa di esistere.

Si segnala che, anche a seguito del percorso di armonizzazione dei processi e sistemi utilizzati per la gestione dei dati di formazione e dei dati relativi al payroll a livello di Gruppo in un'ottica di miglioramento di processo, dall'esercizio 2018 il perimetro è stato esteso a tutte le Società del Gruppo per tutte le aree.

### 1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting





I valori di confronto per il solo esercizio 2017 sono invece riportati su un perimetro limitato per i seguenti paragrafi:

- Paragrafo “*Gestione del personale – I risultati*”: i dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti e l’indicatore relativo al rapporto fra il salario medio degli uomini e quello delle donne per l’esercizio 2017 facevano riferimento esclusivamente alle seguenti Società:
  - DiaSorin S.p.A.
  - DiaSorin Deutschland GmbH
  - DiaSorin Inc. (USA)
  - DiaSorin Molecular LLC

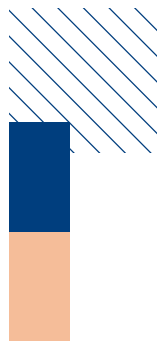
Si segnala che il numero di dipendenti aggregato delle 4 Società sopra elencate rappresentava al 31 dicembre 2017 circa il 70% del totale dei dipendenti delle Società del Gruppo in-scope.

- Paragrafo “*Ambiente, Salute e Sicurezza – I risultati*”: i dati di performance ambientale rendicontati riguardavano esclusivamente le Società del Gruppo DiaSorin presso le quali si trovano i siti produttivi, in dettaglio:
  - DiaSorin S.p.A. (Italia)
  - UK Branch
  - DiaSorin Deutschland GmbH (Germania)
  - DiaSorin South Africa Ltd (Sud Africa)
  - DiaSorin Ireland Limited (Irlanda)
  - DiaSorin Inc. (USA)
  - DiaSorin Molecular LLC (USA)

Il Gruppo DiaSorin, secondo un approccio volto al miglioramento continuo e per garantire, anche sugli indicatori ambientali, un pieno allineamento fra il perimetro della Dichiarazione Non Finanziaria e quello del Bilancio Consolidato, ha esteso, a partire dall’esercizio 2018, il perimetro dei dati ambientali alle consociate commerciali (precedentemente escluse dal perimetro in ragione della bassa rilevanza delle spese relative a utilities e gestione rifiuti rispetto al totale di tali spese a livello di Gruppo).

Con riferimento ai dati e alle informazioni relative alla gestione della catena di fornitura, riportate nel paragrafo “*Qualità del prodotto e del processo*”, si specifica che questi riguardano le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.

Al fine di assicurare, come richiesto dal D. Lgs 254/16, un raffronto delle informazioni in relazione a quelle degli esercizi precedenti, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati quantitativi della presente Dichiarazione si riferiscono agli esercizi 2017 (con le limitazioni di perimetro citate) e 2018.



## 2.1 Il business del Gruppo DiaSorin

Con riferimento alla società DiaSorin Ireland Limited (Irlanda), si segnala che a seguito della chiusura del sito industriale irlandese, l'esercizio 2017 costituisce l'ultimo anno di consolidamento integrale dei relativi dati.

Con ulteriore riferimento alla Società DiaSorin India, il relativo consolidamento è invece iniziato dall'esercizio 2018, anno in cui è entrata a far parte del Gruppo come società controllata e da cui è iniziata la raccolta dei dati.

Il perimetro di consolidamento è variato rispetto al 31 dicembre 2018, comprendendo la società DiaSorin APAC Pte Ltd, costituita nel corso del 2019, interamente controllata e con sede a Singapore.

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

Il gruppo DiaSorin è attivo nel settore dell'immunodiagnostica e della diagnostica molecolare.

In entrambi i settori, il Gruppo sviluppa, produce e commercializza kit di analisi (reagenti e altri materiali di consumo) per la diagnostica clinica in vitro di laboratorio, basati su diverse tecnologie.

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

Si riporta di seguito un riepilogo del processo attraverso il quale il Gruppo DiaSorin produce e distribuisce i propri prodotti, suddiviso in 3 fasi:

### Materie Prime e Sviluppo Prodotto

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

Per quanto riguarda il settore molecolare, come tipicamente avviene per altri produttori, DiaSorin basa il prodotto finito su componenti di acquisto esterno. Questi componenti sono prodotti da aziende del settore Life Sciences specializzate, da cui il Gruppo acquista i tre componenti essenziali alla produzione: gli oligonucleotidi, gli enzimi ed il tampone di reazione.



### Produzione

I kit relativi all'immunodiagnostica sono assemblati usando materie prime per creare componenti semilavorati, che vengono poi combinati con altri componenti per formare reagenti finiti, assemblati dunque in un kit completo. Alcune componenti iniziali, di solito le soluzioni buffer e alcune soluzioni di lavaggio, sono comuni a diversi prodotti e sono preparati in lotti di grandi dimensioni, poi distribuite in kit singoli. Altre componenti (per esempio le fasi solide e i traccianti, i controlli e i calibratori ecc.) sono progettati specificamente per i singoli test e i livelli produttivi vengono definiti in base alla dimensione del lotto del prodotto finale. L'immissione in commercio di ciascuna componente è approvata dopo averla sottoposta a un processo di controllo qualità completo.

Le componenti per i kit sono assemblate in kit finiti e sottoposte a un controllo di qualità della performance, sulla base degli standard internazionali (per esempio: OMS, CDC ecc.), se del caso, o testandoli rispetto alla performance dei lotti campione selezionati.

Per quanto concerne la diagnostica molecolare, la produzione avviene creando una soluzione contenente un quantitativo ponderato di materie prime (enzimi, primers, buffers,) chiamata *reaction mix*, dispensata poi all'interno di fiale che vanno a comporre i kit disponibili alla vendita.

I prodotti finiti di entrambe le tecnologie vengono conservati in magazzini a temperatura controllata. Vengono poi spediti, a temperatura controllata ad opera di gruppi di logistica specializzati, ai magazzini o ai distributori locali, che li consegnano ai clienti finali.

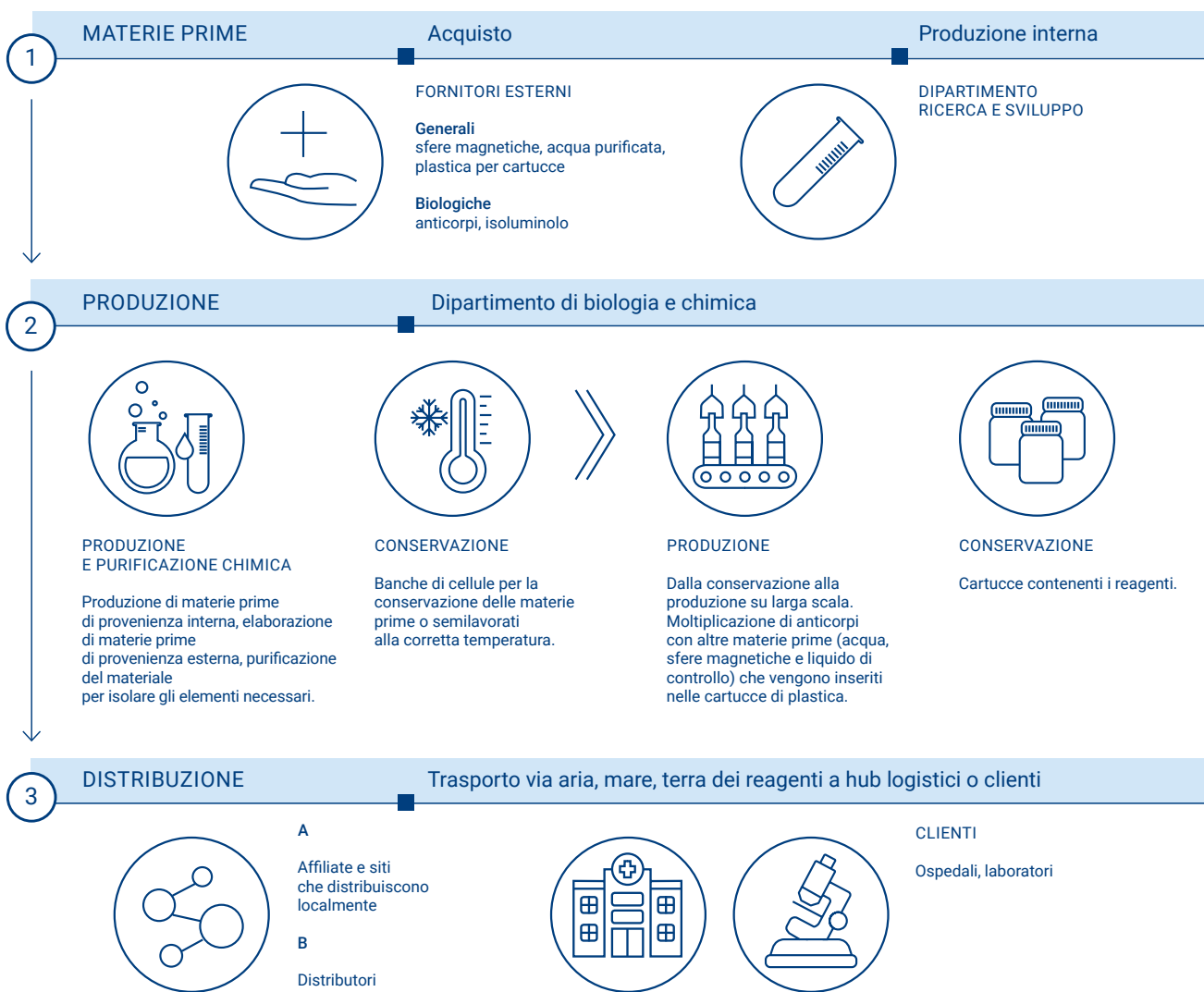
### Distribuzione

Tipicamente, le vendite dirette avvengono attraverso:

- la partecipazione ad appalti pubblici, generalmente usati nei paesi con sistemi sanitari pubblici, che tendono ad affidarsi a gare aperte (Italia e Francia);
- contratti di fornitura con clienti privati, che definiscono le condizioni generali di fornitura, incluso il prezzo, le quantità minime e le condizioni di pagamento;
- lettere di offerta, che tendono a essere usate per le vendite limitate di reagenti non combinati con gli analizzatori; e
- contratti di distribuzione in base ai quali un distributore terzo acquista i prodotti da DiaSorin e li rivende sul mercato di competenza.

Nella maggior parte dei casi, il Gruppo DiaSorin fornisce ai clienti gli strumenti medicali in comodato gratuito, in base a contratti di fornitura di reagenti. Ai sensi di detto contratto, presta anche l'assistenza tecnica gratuita sulla strumentazione. Questo modello aziendale si basa sull'aspettativa che gli investimenti connessi all'installazione della strumentazione e i costi dei servizi siano rimborsati attraverso la vendita dei kit di reagenti da usare sulla piattaforma della strumentazione, che è una piattaforma chiusa (ovvero, tali strumenti funzionano solo con reagenti DiaSorin e viceversa).

LA FILIERA AZIENDALE



## 2.2 I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

Ai fini di definire l'ampiezza e la struttura delle tematiche sviluppate nella Dichiarazione Non Finanziaria, DiaSorin ha svolto un processo di aggiornamento dell'analisi di materialità. L'analisi è finalizzata ad identificare le aree in cui le attività e la struttura del Gruppo incidono più significativamente sulle comunità locali, sull'ecosistema esterno, sul benessere dei dipendenti e in generale sull'interesse di tutti gli stakeholder interni e esterni al Gruppo. L'analisi è stata condotta in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 254/16, tenendo conto del proprio business, delle caratteristiche del Gruppo e dei rischi e/o opportunità associati (per questi ultimi si rimanda al paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità").

L'aggiornamento dell'analisi di materialità è stata articolata in due fasi operative:

- identificazione delle tematiche significative
- valutazione della rilevanza dei temi

**Identificazione delle tematiche significative:** per identificare i temi maggiormente rilevanti ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria, DiaSorin ha basato la sua analisi su fonti informative interne, fonti esterne e regolamentazione relativa.

Tra i documenti aziendali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le relazioni di Corporate Social Responsibility (adottate negli anni passati su base volontaria dal Gruppo), la Relazione Finanziaria annuale del Gruppo, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini D.Lgs. 231/2001, le presentazioni agli analisti, i comunicati stampa, i verbali delle Assemblee degli Azionisti, il Codice Etico del Gruppo, le policy interne e le survey interne.

Tra le fonti di origine esterna, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si segnalano le rassegne stampa DiaSorin, i questionari di survey sottoposti a stakeholder esterni, le analisi di benchmarking condotte sui competitori principali, nonché gli stessi standard GRI e i temi richiamati dal D.Lgs. 254/16 in coerenza con cui è stata predisposta la Relazione Non Finanziaria.

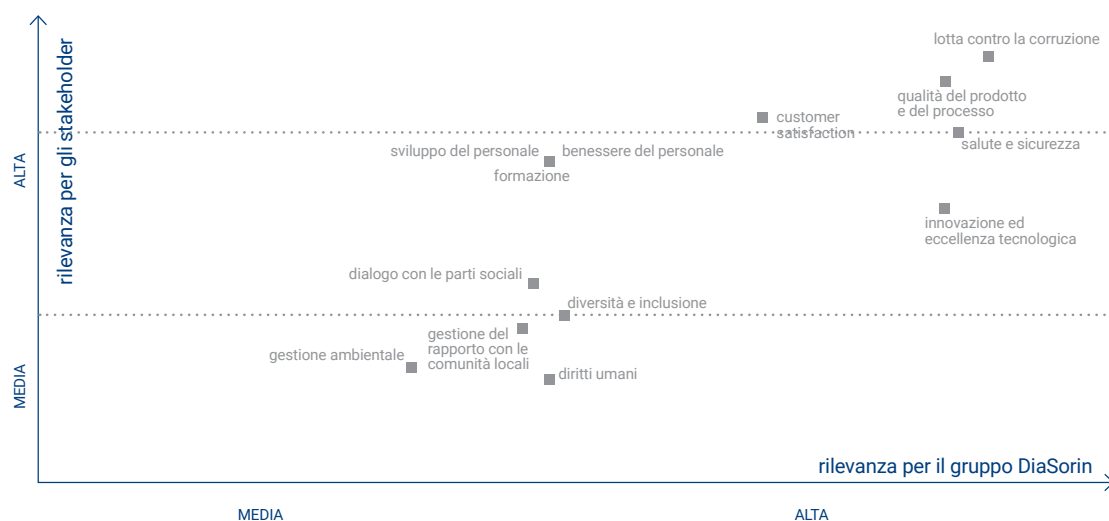
**Valutazione della rilevanza dei temi:** i temi sono stati valutati attraverso un range da 1 a 5, dove il valore minore indica uno scarso interesse attribuito dalle strategie aziendali o dagli stakeholder al tema e il valore più alto esprime il massimo interesse. Il Gruppo DiaSorin ha condotto l'aggiornamento annuale dell'analisi di materialità delle tematiche più rilevanti attraverso un'attività di stakeholder engagement interno effettuata tramite incontri con i Responsabili delle varie Direzioni coinvolte. A ogni Direzione è stato richiesto di attribuire una priorità alle tematiche di propria competenza, valutando la rilevanza delle stesse dal punto di vista del Gruppo DiaSorin e dal punto di vista degli stakeholder di riferimento (per questi ultimi si rimanda al paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità").



Il risultato dell'analisi di aggiornamento condotta è la matrice di materialità del Gruppo DiaSorin, rappresentata graficamente attraverso un diagramma cartesiano, che riporta sull'asse orizzontale il grado di priorità attribuito alle tematiche secondo la prospettiva interna e sull'asse verticale secondo la prospettiva esterna (stakeholder di riferimento). Questa rappresentazione permette di valutare la significatività (definita "materialità") di ogni tema in base al suo posizionamento complessivo rispetto ai due assi.

A tal proposito il Gruppo ha valutato di rappresentare i temi materiali che sono stati valutati con livello da medio ad alto.

### La matrice di materialità del Gruppo DiaSorin



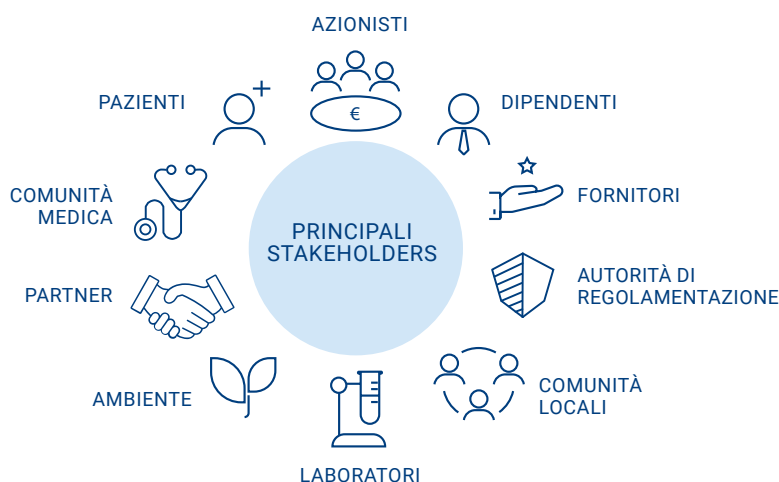
Il grafico sopra riportato rappresenta in maniera sintetica il risultato dell'analisi di aggiornamento svolta. I temi riportati nella matrice sono quelli che sono emersi come "materiali", ovvero quegli aspetti che hanno un impatto significativo sulle performance economiche, sociali e ambientali del Gruppo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder. Questi temi trovano una rendicontazione puntuale nel prosieguo della Relazione Non Finanziaria.

Il confronto della matrice di materialità 2019 con quella dell'esercizio precedente presenta alcuni scostamenti nella distribuzione di specifiche tematiche. Di seguito sono riportate le principali variazioni:

- **Lotta contro la corruzione:** il tema ha acquisito, rispetto all'esercizio precedente, una crescente rilevanza sia dal punto di vista della prospettiva interna, che per gli stakeholder (tra cui in particolare enti pubblici, organizzazioni pubbliche e private del settore sanitario, istituti di credito ed enti certificatore privati). Si rimanda all'apposito paragrafo del presente documento dedicato a questa tematica per maggiori informazioni circa l'impegno del Gruppo e gli strumenti adottati nella lotta alla corruzione, tra cui anche l'implementazione nel corso dell'anno 2019 di una specifica piattaforma di whistleblowing;
- **Customer satisfaction:** il tema ha mostrato, rispetto all'esercizio 2018, un aumento significativo di valorizzazione con particolare riferimento all'interesse dimostrato dagli stakeholder di riferimento. Questa tendenza indica una percezione positiva delle attuali azioni del Gruppo volte a fornire maggiore attenzione e supporto al cliente, tra le quali si segnala l'ampliamento nel corso del 2019 dell'iniziativa di "Customer Satisfaction Survey" più avanti descritta nell'apposito paragrafo dedicato a tale tematica;
- **Gestione ambientale:** la valorizzazione di questo tema sull'asse verticale della matrice di materialità risulta in significativa crescita rispetto all'anno precedente evidenziando un'attenzione sempre crescente da parte degli stakeholder e, più in generale, di tutta la comunità verso le tematiche di cambiamento climatico e verso iniziative di sviluppo sostenibile. Il Gruppo ha pertanto intrapreso alcune nuove iniziative in risposta a questo trend, alcune delle quali ancora in fase di implementazione; si rimanda all'apposito paragrafo relativo ad "Ambiente, Salute e Sicurezza" per ulteriori informazioni.

### 2.3 Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo degli stakeholder interni ed esterni, con i quali il Gruppo DiaSorin si interfaccia in relazione ai temi rilevanti citati nel paragrafo precedente.



Il dialogo con gli stakeholder sopra indicati avviene attraverso momenti di incontro, forum, eventi in ambito scientifico o commerciale o tramite il sito internet, i canali social ed altri ulteriori strumenti.

Con specifico riferimento al rapporto con i clienti, questo è gestito attraverso lo svolgimento di appositi studi e indagini per valutare e garantire la loro soddisfazione nei confronti dei prodotti sviluppati da DiaSorin.

In quanto Società quotata in borsa, infine per DiaSorin il dialogo con gli azionisti ha assunto negli anni un ruolo di fondamentale importanza ed è primario obiettivo del Gruppo DiaSorin garantire alla comunità degli investitori pieno accesso alle informazioni di business necessarie a valutare la propria realtà aziendale.

## 2.4 Il Codice Etico di Gruppo

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

All'interno del Codice Etico, che, oltre ad essere approvato dagli organi amministrativi di tutte le Società del Gruppo, costituisce una procedura aziendale di Gruppo (*Group Operating Procedure*) inserita all'interno del Sistema di Qualità della Società, è formalizzata la Missione del Gruppo DiaSorin: *"contribuire a migliorare lo stato di salute della popolazione attraverso l'immissione in commercio di test diagnostici in grado di orientare decisioni mediche più efficaci e consapevoli e di contenere al tempo stesso la spesa pubblica per la salute, in linea con le politiche del Ministero della Salute e organi equivalenti"*. Sono inoltre definite le principali componenti per la realizzazione di tale missione:

- Innovazione ed eccellenza tecnologica;
- Relazione attiva con il cliente;
- Collaborazione attiva con i fornitori;
- Costante rafforzamento della cultura della qualità.

All'interno del documento sono inoltre declinati i principi etici di riferimento, nonché le norme e gli standard di comportamento richiesti ai Destinatari.

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

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

Inoltre, come indicato nel Capitolo IV del Codice Etico, i dipendenti o collaboratori che ritengano che una regola o principio del Codice sia stato o stia per essere violato, possono informare l'Organismo di Vigilanza (ente istituito in attuazione alla normativa italiana, ma deputato in questo caso a ricevere informazioni da tutte le Società del Gruppo) attraverso un indirizzo di posta elettronica dedicato, riportato all'interno del documento stesso.

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

Per visionare il Codice Etico del Gruppo DiaSorin, si rimanda al seguente link: <https://DiaSoringroup.com/it/governance/codice-etico>.

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

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

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

All'interno delle Parti Speciali del Modello, sono previsti principi generali di comportamento e procedure specifiche che i destinatari del Modello devono rispettare al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto, tra i quali rientrano:

- reati relativi alla corruzione attiva nei confronti di esponenti della Pubblica Amministrazione (inclusi nel novero dei Reati contro la Pubblica Amministrazione);
- reati societari, includenti il reato di corruzione tra privati;
- reati riferiti ad abusi di mercato;
- reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- reati ambientali;
- reati di ricettazione, impiego di denaro, beni, altre utilità di provenienza illecita, riciclaggio ed autoriciclaggio.



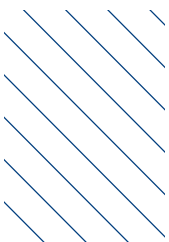
Sebbene il Modello di Organizzazione e Gestione sia stato adottato in risposta al quadro normativo italiano, tutte le Controllate del Gruppo DiaSorin aderiscono a principi e vincoli analoghi, al fine di fornire un elevato livello di compliance e aderenza ai principi aziendali, anche a livello globale, nei confronti degli stakeholder che entrano in contatto con le diverse realtà DiaSorin. Ciò è stato reso possibile innanzitutto grazie al Codice Etico, quale procedura di Gruppo, nonché ad altri protocolli specifici adottati all'interno del Gruppo DiaSorin.

Nel corso dell'esercizio 2019, a seguito dell'approvazione da parte dei competenti organi societari, la Società ha effettuato due interventi di aggiornamento del Modello.

Il primo è correlato all'entrata in vigore della la L. 179/2017, il cui articolo 2 ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio (c.d. whistleblowing).

Ai sensi della novità normativa, i Modelli di Organizzazione e Gestione devono prevedere tra l'altro: (I) uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; (II) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; (III) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e (IV) sanzioni, previste dal sistema disciplinare, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Alla luce di quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza della Società ha proceduto a vagliare le modalità di istituzione di un sistema di whistleblowing rispondente alle caratteristiche richieste dalla nuova normativa, procedendo alla selezione di un sistema informatico offerto da provider esterno (dopo attenta valutazione in merito alla possibili opzioni di strutturazione interna del sistema, non resesi possibili in quanto qualsiasi strumento in gestione diretta della Società non avrebbe consentito di ottemperare al requisito normativo di garanzia di anonimato del segnalante). Ai fini di compliance con la nuova normativa l'Organismo di Vigilanza, con l'ausilio delle competenti funzioni aziendali e con il supporto di un consulente legale esterno, ha altresì provveduto ad aggiornare la Parte Generale del Modello, nonché a redigere una dedicata procedura di gestione delle segnalazioni.



Il sistema informatico online per la gestione delle segnalazioni è stato reso operativo a far data dal 30 giugno 2019 e di tale implementazione è stata fornita informativa a tutti i dipendenti della Società con comunicazione a firma dell'Amministratore Delegato.

Essendo legato alla *compliance* con il D.Lgs. 231/2001, il sistema è attualmente attivo per i soli dipendenti della capogruppo DiaSorin S.p.A., con prospettiva di futura estensione di operatività del medesimo a livello di Gruppo.

Il secondo intervento di aggiornamento è riferito all'introduzione di una nuova Parte Speciale al Modello, e segnatamente la "Parte Speciale G", avente ad oggetto i reati di "*Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio*" di cui all'articolo 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001, introdotti a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2007, in attuazione della direttiva 2005/60/CE (concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo), nonché della Direttiva 2006/70/CE (che ne reca misure di esecuzione).

La Società ha infatti reputato opportuno, avvalendosi del supporto di consulente legale esterno, di procedere ad una mappatura del rischio volta all'individuazione di aree ed attività aziendali sensibili con riferimento ai reati presupposto sopra menzionati. All'esito di tale attività svoltasi mediante interviste agli esponenti aziendali interessati ed esame delle procedure vigenti, rilevanti ai fini del Modello e della normativa antiriciclaggio si è proceduto a redigere la nuova Parte Speciale del Modello, includente una descrizione delle attività sensibili e dei principi di comportamento e procedure da applicarsi nell'ambito delle medesime.

All'esito del sopra descritto aggiornamento il piano di lavoro dell'Organismo di Vigilanza è stato coerentemente ampliato con l'inclusione di controlli specifici relativi alle nuove fattispecie di reato-presupposto contemplate nel Modello.

La Società sta attualmente valutando una nuova integrazione del Modello a seguito della conversione in legge del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 (recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*"), che ha incluso nel novero dei reati presupposto, tra l'altro, la dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, l'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, l'occultamento o distruzione di documenti contabili e la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

## 2.6 Governance

Ai sensi dell'art. 4 Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("**Codice**"): «*Nelle società appartenenti all'indice FTSE-Mib, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di costituire un apposito comitato dedicato alla supervisione delle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder; in alternativa, il consiglio valuta di raggruppare o distribuire tali funzioni tra gli altri comitati*».

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

In particolare, al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità è stato affidato il compito di monitorare le tematiche di sostenibilità e di esaminare e valutare le questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa ed alle dinamiche di interazione con gli *stakeholders*.

Nello svolgimento della sopra descritta funzione il Comitato:

- (I) supervisiona le iniziative della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo DiaSorin in materia di sostenibilità;
- (II) esamina e valuta il sistema di raccolta e consolidamento dei dati per la predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di cui al D. Lgs. 254/2016 ("DNF");
- (III) esamina la DNF, formulando un parere preventivo al Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare tale documento;
- (IV) esprime, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, pareri su temi in materia di sostenibilità.

## 3. Identificazione dei rischi e delle opportunità

La presente sezione contiene un'indicazione dei principali rischi e, in taluni casi, delle opportunità che derivano dalle attività del Gruppo DiaSorin, dai suoi rapporti commerciali e dai suoi prodotti, relativamente ai temi identificati come rilevanti al paragrafo "I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin".

I rischi di seguito individuati potrebbero determinare, se non correttamente indirizzati e gestiti, impatti negativi sia sugli stakeholder individuati nel paragrafo "Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin" (es. impatto negativo sui pazienti dovuto a una scarsa affidabilità dei prodotti, ecc.), sia sul Gruppo DiaSorin (es. impatto reputazionale, sanzioni economiche dovute a mancata compliance alle normative, minaccia alla continuità del business, ecc.). Se correttamente gestiti, potrebbero invece costituire un'opportunità sia per gli stakeholder (es. incremento del benessere lavorativo, incremento della sicurezza sul lavoro, ecc.) sia per il Gruppo (es. risparmi economici derivanti da un'ottimizzazione dei consumi energetici, ecc.).

### 3.1 Temi attinenti alla lotta alla corruzione

Il principale rischio individuato in relazione al tema della lotta alla corruzione, riguarda la potenziale **occorrenza di eventi di corruzione attiva** ad opera di personale del Gruppo DiaSorin, nell'ambito dei rapporti con soggetti pubblici e privati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali rischi si ravvisano nell'ambito dei rapporti intrattenuti da DiaSorin con i seguenti soggetti:

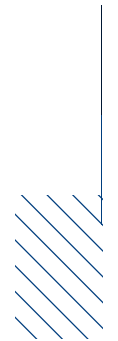
- Enti/Organismi pubblici, ad esempio in occasione di:
  - partecipazione a gare e rapporti commerciali con strutture pubbliche del settore sanitario;
  - ottenimento e rendicontazione di erogazioni/contributi/finanziamenti, visite e ispezioni;
  - ottenimento di autorizzazioni in sede di approvvigionamento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

### 3.2 Qualità del prodotto e del processo

Il principale rischio individuato dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica "Qualità del prodotto e del processo" riguarda la **conformità alle leggi e alle regolamentazioni** applicabili ai prodotti venduti sui vari mercati, con conseguenti potenziali sanzioni e/o procedimenti legali nonché perdita di competitività (a causa del mancato e/o rallentato adeguamento a nuove normative).

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

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





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

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

### 3.3 Customer satisfaction

Il principale rischio individuato dal Gruppo in relazione alla tematica "Customer Satisfaction" riguarda il mancato o non attento "ascolto" del consumatore tramite indagini di customer satisfaction, con il conseguente rischio di non individuare trend di mercato e/o aspetti di miglioramento. Una carente analisi e condivisione a livello di Gruppo dei reclami dei clienti potrebbe comportare il rischio di non porre in essere tempestivamente azioni correttive e/o preventive.

### 3.4 Temi attinenti l'innovazione e l'eccellenza tecnologica

La continua identificazione e selezione di nuovi prodotti volti ad ampliare il menu offerto al cliente è stato nel tempo un fattore chiave del successo di DiaSorin. Al fine di garantire il proseguimento della leadership di DiaSorin nell'identificazione e lancio di prodotti innovativi di successo, il Gruppo ha identificato l'opportunità di strutturare maggiormente il proprio **Processo Corporate di Innovazione**.

Il nuovo processo di Innovazione assicura il coinvolgimento strutturato di tutte le possibili fonti di nuove idee per kit e strumenti, in modo tale da garantire il **mantenimento dell'eccellenza di innovazione anche in aree cliniche potenzialmente nuove per il Gruppo**.

Inoltre, l'introduzione di un nuovo processo Corporate di Innovazione nel Gruppo DiaSorin permette di anticipare rispetto alla fase di sviluppo del prodotto alcune analisi chiave, **permettendo quindi di valutare in una fase anticipata eventuali rischi o inopportunità ad investire risorse e tempo nello sviluppo di un prodotto** che non garantisca i requisiti minimi per DiaSorin sia in termini economici che tecnici.

### 3.5 Temi attinenti al personale

#### 3.5.1. Salute e Sicurezza dei Lavoratori

Si riportano di seguito i principali rischi individuati dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica “Salute e Sicurezza dei Lavoratori”:

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

Da anni il Gruppo è impegnato ad aumentare la cultura della sicurezza dei lavoratori al fine di evitare rischi per la loro salute e sicurezza; maggiori dettagli sono forniti nel paragrafo “Ambiente, Salute e Sicurezza”.

#### 3.5.2 Formazione, sviluppo e benessere del personale

L'alto contenuto tecnico-scientifico dei dipendenti di DiaSorin impone l'attento presidio di quattro aree di rischio:

- **Selezione di personale con competenze distintive:** la non individuazione sul mercato di risorse con competenze chiave ed in linea con i valori e la cultura aziendale comporterebbe il rischio di una minor capacità di generare valore nel lungo periodo ed aumenterebbe il tasso di turnover;
- **Mantenimento e aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti:** la carenza di interventi volti al mantenimento e aggiornamento delle conoscenze avrebbe impatti particolarmente rilevanti tenendo conto della natura del business del Gruppo e del settore di riferimento, incentrato sulla conoscenza e in continua evoluzione;
- **Attenzione ai bisogni e alle necessità** dei dipendenti, che, qualora carente o mancante determinerebbero impatti negativi sulla motivazione e sulla soddisfazione del personale in forza, con conseguente impatto sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo;
- **Turnover di personale altamente qualificato e specializzato:** la mancanza di attenzione ai tassi di turnover comporterebbe il rischio di non assicurare la retention di know-how e competenze chiave.

Relativamente alle aree identificate l'Azienda da tempo si focalizza attivamente sviluppando programmi volti all'engagement delle persone e alla loro retention.

#### 3.5.3. Diversità e inclusione

Il Gruppo DiaSorin non intravede rischi specifici relativi al tema “diversità e inclusione”, ma identifica in una corretta e attenta gestione di tale aspetto, attraverso l'integrazione e la valorizzazione delle diversità, un'*opportunità* di creare un ambiente di lavoro che favorisca la creatività e il confronto.

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

#### 3.5.4. Dialogo con le parti sociali e attenzione ai lavoratori

La costituzione di una comunicazione costante e costruttiva con le parti sociali rappresenta per DiaSorin una delle diverse *opportunità* di cui disporre nel dialogo con i propri dipendenti e, allo stesso tempo, uno strumento di raccolta dei bisogni e delle aspettative, instaurando così un approccio sempre più costruttivo basato sul reciproco rispetto e sulla fiducia.

#### 3.6.1 Gestione del rapporto con le comunità locali

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

#### 3.6.2 Rispetto dei diritti umani

Con riferimento al tema "**Rispetto dei diritti umani**", i rischi associati sono considerati poco rilevanti per il Gruppo DiaSorin sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni.

Dal punto di vista interno, infatti, il business del Gruppo richiede l'utilizzo di manodopera altamente qualificata e specializzata per tutte le tipologie di attività, generando pertanto un basso rischio di sfruttamento e violazione dei diritti umani, ma una necessità, al contrario, di porre in essere tutte le azioni necessarie a trattenerne i dipendenti in azienda, data la loro formazione, esperienza e know-how.

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

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

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

Si segnala infine che, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa inglese (sezione 54 del UK Modern Slavery Act 2015), la DiaSorin SpA, attraverso la propria consociata inglese (UK Branch), e la DiaSorin Limited (su base volontaria), hanno emesso il “2017 Modern Slavery Statement”, all’interno del quale sono descritte le modalità attraverso le quali le Società combattono tutte le forme di schiavitù moderna internamente e nell’ambito della propria Supply Chain, ed è formalizzato l’impegno all’applicazione del principio di “tolleranza zero” su tali temi.

### 3.7. Temi attinenti la gestione ambientale

#### 3.7.1 Gestione dei rifiuti

Il Gruppo DiaSorin ha identificato, quale principale rischio correlato alla tematica “Gestione dei rifiuti”, quello di una **mancata compliance** alla normativa nell’ambito della **gestione dei rifiuti** generati e del relativo **smaltimento**.

Il Gruppo gestisce i rifiuti in conformità con la normativa specifica in materia, ulteriori dettagli sono forniti nel paragrafo “Ambiente, Salute e Sicurezza”.

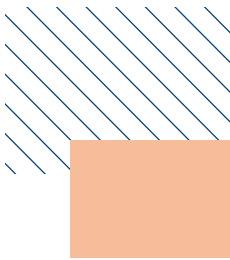
#### 3.7.2. Efficienza energetica e gestione delle risorse idriche

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

Il Gruppo, tuttavia, si impegna nella tutela ambientale e nella riduzione del proprio impatto sull’ambiente, come maggiormente dettagliato nel paragrafo “Ambiente, Salute e Sicurezza”, anche attraverso un’**attenzione alla riduzione dei consumi energetici e dei prelievi idrici**, che rappresenta peraltro un’opportunità di ottimizzazione e di risparmio economico.

## 4. Lotta alla corruzione

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



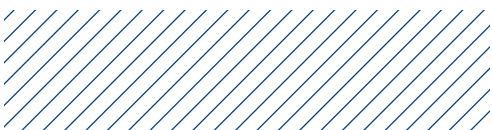
Le norme e gli standard di comportamento a presidio dei rischi correlati alla tematica “Lotta alla corruzione”, riportati nel paragrafo “Identificazione dei rischi e delle opportunità”, cui gli Amministratori e i dipendenti di tutte le Società del Gruppo, nonché i soggetti o Società che agiscono in nome e per conto di una o più Società del Gruppo, devono attenersi, sono formalizzati all’interno del **Codice Etico di Gruppo**.

In particolare, si rimanda a quanto contenuto all’interno del Codice Etico, nel paragrafo 3.1 “Norme e Standard di Comportamento”: “*Lotta alla corruzione ed alla concussione*” e “*Omaggi, regalie e altre forme di benefici*”.

All’interno del Codice Etico, infatti, oltre alle norme e ai comportamenti richiesti ai Destinatari al fine di evitare episodi di corruzione attiva diretti o indiretti, si specificano anche i comportamenti vietati al fine di impedire episodi di corruzione passiva (es. divieto di accettazione di omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio).

In particolare, nessun esponente aziendale deve direttamente o indirettamente offrire, promettere, concedere, accettare, sollecitare, pagare o autorizzare l’elargizione o il pagamento di somme di danaro o di qualsiasi altro beneficio o utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati a livello internazionale e di modico valore), anche a seguito di pressioni illecite, al fine di: (a) influenzare il giudizio o la condotta di qualsiasi soggetto (ivi compresi, naturalmente, funzionari governativi e controparti commerciali); (b) aggiudicarsi o mantenere attività commerciali; (c) influenzare un atto d’ufficio (ed, in generale, qualsiasi azione o decisione) da parte di qualsivoglia funzionario governativo; o (d) trarre comunque indebiti vantaggi e/o agevolazioni; qualsiasi offerta, promessa, concessione o donazione deve dunque essere effettuata in conformità con le leggi applicabili e con le procedure aziendali e non deve in alcun modo ingenerare l’impressione di malafede o scorrettezza.

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



In generale, e sulla base di quanto sopra esposto, è vietato ai Destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice Etico, o possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo di immagine, per DiaSorin. Parimenti, i Destinatari non devono sfruttare la propria posizione professionale per pretendere, accettare, procurarsi o farsi promettere benefici e/o vantaggi di qualsiasi genere (salva l'accettazione non sollecitata di omaggi occasionali di valore prettamente simbolico o di pranzi o forme di intrattenimento di modico valore, in linea con usi e consuetudini locali, nonché con le procedure aziendali).

#### 4.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica “Lotta alla corruzione”.

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

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

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

Gli Audit Report predisposti durante l'anno sono comunicati al Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e i relativi risultati presentati al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione del Gruppo.

##### ***Adesione e adeguamento al Codice MedTech a livello di Gruppo***

Come già ampiamente descritto nella Dichiarazione Non Finanziaria riferita agli scorsi esercizi, il Gruppo DiaSorin ha aderito, in quanto membro dell'associazione di settore EDMA (European Diagnostic Manufacturers Association), associata di MedTech Europe<sup>3</sup>, al “MedTech Europe Code of Ethical Business Practice” (di seguito, “**Codice MedTech**”): tale Codice regola le relazioni tra le aziende aderenti e gli operatori/organizzazioni sanitarie, garantendo che tali rapporti avvengano nel rispetto degli standard etici più elevati e con un adeguato livello di trasparenza.

3 – MedTech Europe è l'associazione europea che rappresenta il settore della tecnologia medica dalla diagnosi alla cura

DiaSorin ha modificato/integrato il Codice Etico di Gruppo al fine di adeguarlo ai requisiti del Codice MedTech ed a svolgere una serie di attività di training, aventi ad oggetto i temi più specifici ed operativi della disciplina MedTech, anche alla luce dell'avvenuta adozione di una dedicata procedura di Gruppo (GOP 23.5011 "MedTech provisions"). Tale procedura, tra l'altro, descrive le varie modalità di interazione con i professionisti e le organizzazioni del settore sanitario, declinandone puntualmente i relativi requisiti di compliance ed includendo altresì una serie di template contrattuali e documentali a supporto del business.

#### 4.3 I risultati

La seguente tabella sintetizza il numero di dipendenti coinvolti nelle attività di formazione e comunicazione anti-corrruzione per ciascuno degli esercizi oggetto di rendicontazione:

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anti-corrruzione	2017	2018	2019
Executives	7	102	24
Colletti bianchi	102	694	488
Colletti blu	67	89	45
<b>Totale numero di dipendenti</b>	<b>176</b>	<b>885</b>	<b>557</b>

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

Si precisa che con riferimento al solo esercizio 2017, il perimetro di rendicontazione era soggetto alle limitazioni descritte nel precedente paragrafo 1.3.

Si evidenzia, inoltre, che i valori riportati con riferimento agli anni comparativi 2017 e 2018 comprendono anche i corsi di formazione dedicati alla modifica del Codice MedTech più sopra descritta; tale formazione nel 2018 ha coinvolto 175 dipendenti del Gruppo (38 Executives e 137 Colletti Bianchi), mentre nel 2017 i dipendenti coinvolti erano 37. A partire dall'anno 2019, invece, tale formazione è stata inclusa all'interno dell'ordinario percorso di induction dei neo-assunti avente ad oggetto anche il contenuto del Codice Etico di Gruppo.

## 5. Qualità del prodotto e del processo

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

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

Nei limiti del possibile, DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo si impegnano inoltre a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per i progetti che abbiano un impatto rilevante sulla clientela. Lo stile di comportamento della DiaSorin S.p.A. e delle società appartenenti al Gruppo nei confronti della clientela è improntato alla sicurezza, all'assistenza, alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica dell'instaurazione di un rapporto di reciproca fiducia, alta collaborazione ed elevata professionalità tecnica. L'obiettivo primario del Gruppo è quello di mirare alla piena soddisfazione dei clienti, improntando il rapporto con i medesimi a valori di onestà, correttezza, efficienza e professionalità, e al pieno rispetto delle obbligazioni di entrambe le parti: ciò deve sempre avvenire in totale ottemperanza della legge e delle norme contenute nel Codice Etico.

### 5.2 Gli strumenti adottati

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica "Qualità del prodotto e del processo", citati nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità".

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

La Gestione della Qualità viene garantita dal Gruppo DiaSorin attraverso la funzione Assicurazione Qualità e Regulatory Affairs di ogni sito produttivo DiaSorin e delle Filiali, in collaborazione con la Funzione Corporate QA&RA&CA (Quality Assurance, Regulatory Assurance e Clinical Affairs), che riporta direttamente al Chief Executive Officer di DiaSorin S.p.A., assicurando l'indipendenza e l'autorità necessaria a consentire una grande attenzione al recepimento delle richieste regolatorie e dei principi di Qualità globali e la loro puntuale implementazione. L'organizzazione Corporate rappresenta una piattaforma condivisa e trasversale sia ai siti produttivi che alle Filiali commerciali a garanzia di reale applicazione del Sistema Qualità, di efficienza ed efficacia attraverso l'intero Gruppo DiaSorin.





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

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

Ad evidenza di quanto sopra riportato si evidenziano i seguenti progetti gestiti negli ultimi anni sotto la supervisione della Funzione Corporate QA&RA&CA:

#### A) Recepimento di recenti nuove normative

- nel corso del 2018 DiaSorin Molecular e DiaSorin Inc. che agiscono come distributori per il mercato Canadese anche per conto degli altri siti di Gruppo, hanno ottenuto la Certificazione ISO 13485:2016 per il Canada attraverso il MDSAP (Medical Device Single Audit Program), ottenendo così la certificazione di compliance del loro Quality Management System con un unico Audit gestito dal loro Notified Body, riconosciuto dalle Autorità di regolamentazione che hanno aderito al programma MDSAP (es. Canada, USA, Australia, Taiwan, Giappone, Brasile);
- nel 2017 è stato avviato un progetto inter-sites di adeguamento al nuovo Regolamento Europeo che sostituirà l'attuale Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC (tale progetto avrà un orizzonte temporale che arriva fino all'anno 2024 per una completa implementazione).



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

- nel corso degli ultimi anni tutti i siti produttivi DiaSorin hanno superato positivamente tutti gli Audit di QMS (Quality Management System) da parte del loro Notified Body e dalle Autorità Competenti dei Paesi Export dove sono registrati e distribuiti i prodotti DiaSorin, mantenendo le Certificazioni e le approvazioni necessarie a distribuire nei Paesi Export mantenendo inalterato il business di Gruppo;
- nel corso del 2019 diversi siti del Gruppo (DS S.p.A. Italia, DS S.p.A. UK branch, DS Inc) hanno ricevuto ispezioni da parte di US FDA che sono state tutte superate positivamente senza rilevare non conformità. Tali ispezioni erano focalizzate all'approvazione di nuovi prodotti ad alto rischio destinati al mercato USA, che richiedono una Pre Market Approval (PMA Audit) da parte di FDA, o alla verifica del sito in relazione ad attività svolte nell'ambito delle validazioni cliniche (BIMO-Bioresearch Monitoring program Audit) di tali nuovi prodotti. Nello specifico caso del sito DS UK Branch, l'ispezione FDA per nuovi prodotti PMA ha coinciso con l'approvazione FDA di tale sito produttivo. In tale ambito la Funzione Corporate QA&RA&CA ha supportato i siti sia in sede di preparazione alle ispezioni sia presenziando alle ispezioni stesse.

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

- nel 2018 è stato avviato un progetto inter-sites sponsorizzato e gestito dalla Funzione Corporate QA&RA&CA che riguarda l'implementazione in tutti i siti e a livello Corporate di uno stesso software per la gestione armonizzata di tutti gli aspetti di QMS su piattaforma elettronica e secondo le stesse regole e modalità. Il progetto si completerà nel corso del 2020;
- dal 2018 la funzione Corporate QA&RA&CA lavora attivamente con la Funzione Corporate Global Procurement per l'implementazione della piattaforma B.R.A.V.O, condivisa con tutti i siti DiaSorin nell'ambito della Gestione fornitori, per garantirne la conformità ai requisiti di QMS applicabili alla selezione, qualificazione e monitoraggio dei fornitori.

### **La gestione della catena di fornitura**

Come indicato nel paragrafo "Identificazione dei rischi e delle opportunità", la gestione della catena di fornitura rappresenta un elemento essenziale per assicurare la compliance dei prodotti/servizi acquistati ai requisiti di qualità del Gruppo e ai requisiti normativi locali.

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

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

L'attuale organizzazione della gestione della catena di fornitura del Gruppo DiaSorin prevede che gli acquisti "critici" (prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale) siano ad oggi prevalentemente gestiti a livello locale da parte dei 7 siti produttivi del Gruppo, salvo alcune categorie di acquisti che, in quanto rilevanti per più siti produttivi, a causa dell'elevata rischiosità associata all'impatto sul prodotto finito e/o in ragione dell'alto valore unitario, sono gestiti a livello Corporate da parte della Direzione Global Procurement (fornitori 'Corporate'). Queste ultime rappresentano la quota maggiore degli acquisti del Gruppo.

A tal proposito, il Gruppo DiaSorin ha avviato un percorso verso la riorganizzazione dell'intero processo di gestione della catena di fornitura, che ha tra gli obiettivi quello di realizzare una progressiva centralizzazione e armonizzazione dei processi di acquisto delle Società produttive, e, conseguentemente, di acquisire un maggiore controllo centrale sulla gestione dei fornitori del Gruppo.

Il progetto, avviato nel 2017, e tuttora in fase di implementazione, si sta sviluppando su tre assi:

- **organizzazione:** ridefinizione delle responsabilità centrali/locali, attraverso l'attribuzione di un ruolo centrale alla Direzione Global Procurement nella gestione degli acquisti a livello di Gruppo; il team Acquisti è stato riorganizzato e rinforzato con nuovi ingressi, ed è stata avviata una governance stretta attraverso business review e meeting periodici;
- **standardizzazione dei processi:** armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali, sinora gestiti autonomamente dalle filiali produttive tramite strumenti e sistemi informativi differenti; è stato approvato un documento di guidelines del procurement, il quale ha la doppia finalità di definire regole da applicare localmente nell'ambito delle funzione Acquisti sia istruire chi svolge attività di acquisto, pur non appartenendo alla funzione Acquisti, su regole, comportamenti e best practices;
- **efficienza gestionale:** individuazione degli acquisti per i quali risulta prioritario affidare la responsabilità a livello centrale (es. fornitori comuni a più siti produttivi) e implementazione della riorganizzazione centralizzata per alcuni di questi.

Il progetto prevede, inoltre, l'obiettivo di introdurre una piattaforma informatica cloud a livello di Gruppo per la completa gestione della relazione con il fornitore, dalla qualifica alla stipula dei contratti, inclusa la negoziazione: si tratta di un progetto pluriennale che ad oggi vede l'utilizzo di 3 dei 4 moduli previsti presso le società DiaSorin S.p.A. e DiaSorin Inc., e ne è previsto il completamento e l'estensione alle altre società produttive nel corso del 2020.



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

DiaSorin ha formalizzato i principi da applicare a livello di Gruppo nell'ambito della gestione della catena di fornitura nella Procedura Operativa di Gruppo "Corporate Supplier Management", applicabile a tutti gli acquisti del Gruppo DiaSorin.

Ogni sito produttivo DiaSorin è incaricato di predisporre, sulla base dei contenuti minimi stabiliti dalla Procedura di Gruppo, delle procedure a livello locale relative alla gestione dei fornitori ed agli acquisti di prodotti e servizi, al fine di assicurare la qualità, la sicurezza e l'efficacia del prodotto finito.

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

Si riportano di seguito i principali requisiti da applicare nei processi di acquisto delle Società del Gruppo e formalizzati all'interno della Procedura di Gruppo "Corporate Supplier Management":

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

### ***Audit effettuati sui fornitori, Corporate e Local***

I fornitori Corporate, come precedentemente descritto, sono fornitori strategici di materie prime, Analizzatori e consumabili identificati sulla base di specifici criteri definiti all'interno della Procedura di Gruppo "Corporate Supplier Management" (es. turnover di acquisto, numero di siti/clienti oggetto di fornitura, single source, ecc.). Sono considerati Corporate anche i fornitori di Servizi e Software "customizzati" con uso/impatto a livello di Gruppo.

Con riferimento a tali fornitori, è prevista l'implementazione di un piano di audit annuale ("Corporate Supplier Audit Master Plan"), a cura dell'Ente Corporate Quality Assurance-Compliance and Quality System, la cui pianificazione è effettuata sulla base della classe di rischio dei fornitori e condivisa con tutti i siti DiaSorin interessati e la Funzione Global Procurement.

Il Piano di Audit include sia fornitori Corporate già qualificati sia nuovi fornitori da sottoporre all'iter di qualifica.

Le modalità di svolgimento e i principi di riferimento per tali audit sono regolati da apposita procedura di Gruppo, la quale definisce le modalità di gestione di eventuali non conformità critiche o non critiche individuate, la formalizzazione delle azioni correttive e/o preventive e le attività di follow-up da parte di DiaSorin.

Le risultanze degli audits ai fornitori Corporate, e le azioni correttive per risolvere eventuali Non Conformità, sono condivise con tutti i siti coinvolti e la Funzione Global Procurement e sono oggetto di reportistica periodica verso l'Alta Direzione.

Per quanto concerne i fornitori considerati Local, le attività di monitoraggio di tali fornitori sono gestite direttamente dal sito specifico. Gli audits pianificati sono tracciati nel Piano di Audit annuale di sito.

### 5.3 I risultati

Con riferimento alla catena dei fornitori nel corso del 2019 sono stati effettuati 25 audit su fornitori critici per il gruppo (34 nel 2018), di cui 12 Corporate (10 nel 2018) e 13 Local (24 nel 2018), da cui non sono emerse non conformità significative (come nel biennio 2017 e 2018). La riduzione del numero di audit relativo a fornitori locali è principalmente riconducibile alla chiusura del polo produttivo irlandese.

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

Siti produttivi del Gruppo	2017	2018	2019	Totale sito
Italia, Saluggia	1	4	3	8
Regno Unito, Dartford	1	2	5	8
Germania, Dietzenbach	2	1	1	4
USA, Cypress	2	2	2	6
USA, Stillwater	2	2	3	7
Sud Africa, Kyalami	1	1	0	2
<b>Totale anno</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

Nonostante il crescente numero di ispezioni ricevute nel corso del triennio oggetto di rendicontazione, tutti i controlli sono stati superati positivamente, senza rilevare non conformità e/o altre criticità significative che possano aver avuto un impatto sul business del Gruppo.

## 6. Rapporto con il cliente e customer satisfaction

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

Lo stile di comportamento adottato da DiaSorin S.p.A. e dalle Società appartenenti al Gruppo nei confronti della clientela è orientato alla qualità dei prodotti e servizi forniti, al supporto del cliente nell'ottica di creare un rapporto di reciproca fiducia, collaborazione e professionalità tecnica/scientifica. L'obiettivo del Gruppo è dunque quello di mirare alla piena soddisfazione dei clienti, improntando il rapporto con gli stessi su valori di onestà, correttezza, efficienza e professionalità, nel pieno rispetto degli obblighi derivanti dai contratti di fornitura tra le parti, operando nel rispetto della legge e dei principi enunciati nel Codice Etico.

Al fine di provvedere a una gestione strutturata di tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto e dei servizi offerti, il Gruppo DiaSorin si avvale di un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alle norme ISO 9001:2015 "Quality Management Systems" e ISO 13485:16 "Medical devices - Quality Management Systems" e, di conseguenza, di uno strutturato sistema per il monitoraggio della soddisfazione del cliente come in seguito descritto.

Tra gli obiettivi principali di DiaSorin vi è inoltre la capacità di intercettare le esigenze formative ed educazionali dei propri stakeholders (clienti attuali o clienti potenziali, professionisti, comunità scientifica e più in generale i cittadini) in merito a tematiche scientifiche e mediche; a tal fine DiaSorin si fa promotrice e/o supporta attività su tematiche appartenenti al mondo della Sanità Pubblica.

### 6.2 Gli strumenti adottati

Il sistema di gestione per la qualità adottato da DiaSorin S.p.A. e dalle società appartenenti al Gruppo riguarda tutti i processi operativi e di supporto: dalla progettazione alla realizzazione dei prodotti e loro immissione sul mercato fino alla sorveglianza post-vendita. Tale sistema di gestione per la qualità si estende a tutte le funzioni aziendali lungo tutte le fasi di vita del prodotto fino al recepimento dei feedback dopo la sua consegna al cliente. Nell'ambito dei processi di miglioramento, il monitoraggio delle performance prodotto sul mercato e del servizio offerto da DiaSorin ai suoi clienti sono di fondamentale importanza al fine di misurare ed analizzare il livello di qualità raggiunto.

La DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo hanno pertanto istituito metodi che garantiscono che le informazioni di ritorno provenienti dal cliente confluiscano in azienda, nonché metodi per elaborare queste informazioni al fine di valutare se il prodotto/servizio soddisfa le aspettative del cliente. Sulla base delle informazioni raccolte ed elaborate vengono pianificati e realizzati interventi volti al miglioramento.

Il Gruppo ha implementato, anche in applicazione dei requisiti definiti dalla normativa, una specifica procedura interna ("DiaSorin Group Customer Satisfaction Survey"), che si pone come obiettivo quello di definire le modalità attraverso le quali il Gruppo effettua un'attività di monitoraggio periodico della Customer Experience. In particolare, all'interno della procedura è previsto che, con cadenza almeno biennale, sia implementata una specifica survey, coordinata dalle Direzioni Qualità, Marketing e Service Corporate.

DiaSorin, a partire dal 2017, ha affidato ad una Società esterna, specializzata in Customer Experience Management, una specifica Survey su base World Wide che ha valutato le prestazioni di diverse aree Aziendali, andandosi anche a confrontare con la Customer Experience generata dai maggiori competitors del settore. Precedentemente, la gestione e misurazione della soddisfazione dei clienti era demandata e gestita a livello locale da parte delle singole filiali: l'iniziativa descritta ha pertanto avuto l'obiettivo di innovare e implementare un processo, rendendolo strutturato, centralizzato e omogeneo tra tutti i paesi.

Nel corso del 2019, tale attività è stata ripresa e ampliata, con il supporto della Società Praxidia, lanciando una nuova Customer Satisfaction Survey.

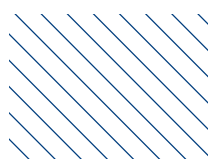
Il progetto ha previsto due livelli di attività:

- Relazionale: interviste telefoniche estese effettuate su base semestrale sia ai manager di laboratorio che agli utilizzatori operanti con la nostra strumentazione;
- Transazionale: questionari inoltrati tramite email agli utilizzatori che si interfacciano direttamente con il personale DiaSorin. In questo secondo caso i questionari sono sottoposti ai Clienti successivamente ad un intervento tecnico, per tutta la durata dell'anno.

I principali ambiti oggetto delle survey sono i seguenti:

- Analyzer;
- Assay Products;
- Order Entry;
- Sales Representative;
- Field Engineer;
- Application Specialist;
- Technical Support;
- Benchmark sui competitors.

I risultati delle survey effettuate sono tracciati in tempo reale su specifico portale web gestito dal fornitore, suddivisi per Paese. Ogni Società del Gruppo ha accesso ai dati relativi al Paese di appartenenza. Un dettagliato report semestrale viene inoltrato ed esposto al management per valutare i risultati, i trend e le necessità di intraprendere eventuali azioni correttive. Il portale è stato configurato in modo che una qualsiasi votazione inferiore alla sufficienza generi l'apertura immediata di una non conformità, che la filiale si prende in carico strutturando un "recovery plan", anch'esso formalizzato a portale.





In aggiunta alla predetta procedura interna finalizzata alla “misurazione” diretta della customer satisfaction, la DiaSorin S.p.A. e le altre società del Gruppo – in accordo con le relative Società Scientifiche di settore – partecipano in modo incondizionato alla realizzazione di eventi su argomenti di attuale interesse, come ad esempio le malattie prevenibili da vaccino e le infezioni sessualmente trasmesse, con un approccio di eventi itineranti al fine di coprire il maggior numero possibile di aree geografiche in modo uniforme. L'obiettivo di tali incontri è anche quello di formare il personale di laboratorio da un punto di vista scientifico, contribuendo ad innalzare le competenze e a promuovere la diffusione dell'informazione scientifica più recente. Vengono supportati proattivamente eventi che prevedano il coinvolgimento delle varie figure professionali sanitarie più rappresentative in merito agli argomenti trattati, comprese le componenti istituzionali (quale ad esempio l'Istituto Superiore di Sanità in Italia).

DiaSorin promuove inoltre momenti di confronto tra cittadini e medici al fine di sostenere la corretta divulgazione delle informazioni, nonché l'attenzione del più ampio pubblico possibile nei confronti dei temi legati alla salute. Vale in questo senso, ad esempio, la partecipazione nel 2019 di DiaSorin all'evento "SaluTO - Torino medicina e benessere”.

### 6.3 I risultati

L'attività di *Customer Satisfaction* sopra descritta ha coinvolto nel corso del 2019 un paniere di circa 1200 clienti in 20 paesi. La selezione dei clienti da coinvolgere ha avuto l'obiettivo di selezionare un numero omogeneo e rappresentativo per ogni Paese (circa il 35%), in cui il Gruppo opera direttamente con le proprie filiali.

L'utilizzo della piattaforma sviluppata con Praxidia ha evidenziato a livello globale un elevato valore in termini di soddisfazione del cliente per i servizi offerti da DiaSorin, con un *overall satisfaction* pari a 8,53 su 10.

L'attuale contesto operativo e produttivo in cui DiaSorin svolge la propria attività, non può prescindere da un costante monitoraggio della *Customer Satisfaction*. Proprio per questo motivo l'obiettivo del Gruppo è quello di ripetere annualmente l'iniziativa, gestendo la misurazione della soddisfazione dei clienti attraverso un processo periodico e centralizzato.

## 7. Innovazione ed eccellenza tecnologica

L'innovazione e l'eccellenza tecnologica rappresentano componenti fondamentali della strategia di realizzazione della Missione e Visione Etica del Gruppo DiaSorin. Il Gruppo si impegna a perseguire una politica del personale mirata a selezionare professionisti nell'ambito della ricerca e sviluppo di nuove tecnologie, prodotti e processi, favorendo la formazione e gli scambi di know-how a livello internazionale.

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



## 7.2 Gli strumenti adottati

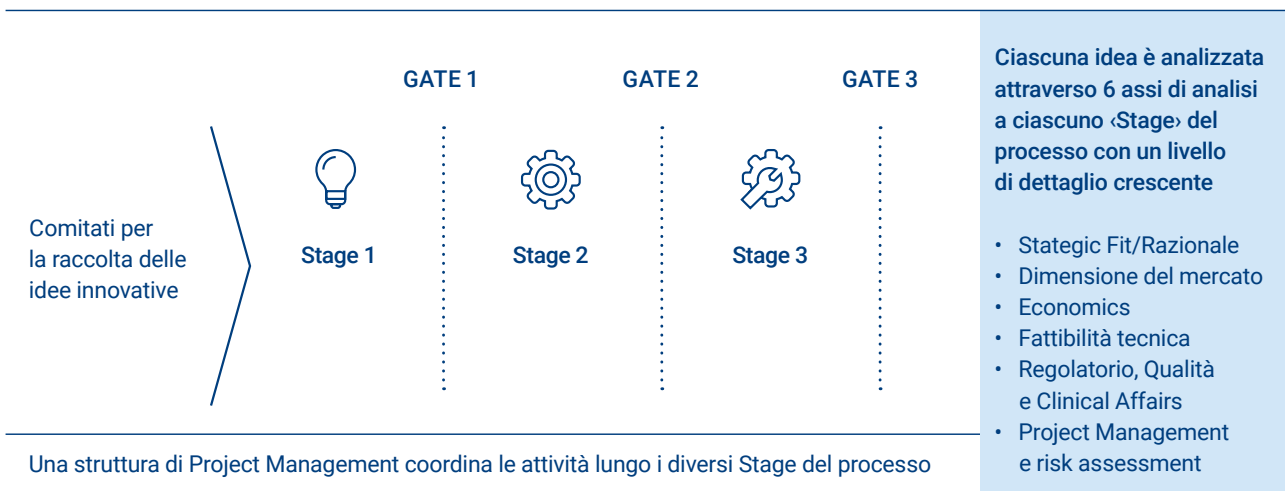
Nel corso del 2019 DiaSorin ha implementato e portato a regime il nuovo Processo di Innovazione di Gruppo, guidato dalla Funzione Innovation appositamente creata nel corso degli ultimi mesi del 2018.

Il Processo di Innovazione, comune a tutti i business ed a tutte le società del Gruppo, nasce dall'esigenza di garantire un approccio strutturato alla valutazione delle nuove idee – siano esse per Kit Immuno-diagnostici, Kit di diagnosi Molecolare o per strumenti di analisi – con l'obiettivo di filtrare e permettere l'inizio delle successive attività di Sviluppo Prodotto solo per i progetti maggiormente promettenti.

La strategia corporate fornisce il perimetro per le proposte di idee innovative, che tramite il nuovo Processo di Innovazione vengono raccolte in modo strutturato dalle diverse fonti "esterne" (per esempio il network di *Key Opinion Leaders* di DiaSorin) o "interne" (le funzioni interne al Gruppo DiaSorin).

La valutazione delle idee avviene attraverso un'architettura a "Stage and Gate", mostrata graficamente nella figura sottostante che sintetizza il nuovo processo di innovazione del Gruppo.

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



In ciascuno "Stage" di analisi è previsto lo sviluppo di un set di analisi standard codificate lungo 6 assi di valutazione. Il livello di dettaglio delle analisi richieste per ciascuna idea procede proporzionalmente con il progresso dell'idea all'interno del percorso di valutazione.

I 6 assi di analisi (comuni a tutti gli “Stage” di analisi) sono i seguenti:

- **Strategic fit / razionale:** per dimostrare la forza del razionale dell’idea e la rilevanza strategica all’interno del Gruppo;
- **Dimensione del mercato:** per dimostrare la presenza di un mercato rilevante e aggredibile
- **Economics:** per dimostrare la profittabilità dell’idea tramite un dettaglio di ricavi e costi attesi (ricavi per regione e costi per natura);
- **Fattibilità tecnica:** per fornire una prima valutazione dei rischi tecnici dello sviluppo dell’iniziativa (potenziali vincoli legati alla proprietà intellettuale o potenziali rischi tecnici specifici da valutare);
- **Regolatorio, Qualità e Clinical Affairs:** per fornire un quadro relativamente alla possibile strategia regolatoria, alle necessità legate alla Qualità e per dare una prima qualificazione delle analisi cliniche necessarie;
- **Project Management e risk management:** per fornire una valutazione di tempi e risorse richieste per portare sul mercato l’idea in analisi e per qualificare i principali rischi di progetto.

Una struttura di Project Management, coordinata dalla funzione Innovation, ed una *governance* creata *ad hoc*, assicurano la predisposizione delle analisi per ciascuna idea nonché la valutazione delle stesse ai diversi “Gate” di analisi, dove ciascuna idea può essere promossa allo “Stage” successivo, bocciata, oppure rimandata ad un momento successivo dopo lo sviluppo di analisi supplementari.

Il Gate 3 del processo di innovazione coincide con l’ingresso dell’idea all’interno del PDMP (Product Development Master Plan) di Gruppo. Il PDMP di Gruppo è il documento che contiene tutti i progetti di sviluppo prodotto per kit o strumenti che il Gruppo ha intenzione di lanciare sul mercato nei prossimi anni. Tale documento, monitorato e periodicamente aggiornato in corso d’anno da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, riporta indicazione dei progetti attivi nel Gruppo, in ognuna delle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).

L’aspettativa nei confronti del processo di innovazione è duplice:

- da un lato il processo deve contribuire a garantire il lancio sul mercato di soli prodotti di valore - grazie alle analisi di dettaglio svolte per filtrare accuratamente le migliori idee;
- dall’altro lato ci si aspetta un processo di Sviluppo Prodotto più efficiente e veloce, in conseguenza del fatto che nella fase di innovazione si sono chiarite le possibili informazioni e variabili rilevanti.

Al fine di garantire un processo di valutazione strutturato a fronte della moltitudine di idee che un modello come questo può generare (sia per kit che per strumenti), è stato deciso di identificare 3 classi di idee innovative, che vengono incanalate nel processo tramite comitati ad hoc e analizzate tramite processi di valutazione che - seppur comuni nelle logiche - possono differire in alcuni dettagli per tenere conto delle differenze implicite nelle idee stesse da valutare.

Le 3 classi di idee innovative standard identificate (valide sia per i kit che per gli strumenti) sono:

- Idee “**Expand**”: rappresentano le idee di kit o strumenti che sono nuovi per il mercato. Lo sviluppo sul mercato di queste idee garantisce a DiaSorin la posizione “*first in the market*” e pertanto queste idee permettono una **espansione del mercato IVD** (*in-vitro diagnostics*). Trattandosi di idee per nuovi kit o strumenti che si fondano sulle ultime scoperte della ricerca internazionale per cui non esistono dei prodotti simili sul mercato, queste idee possono aver bisogno di studi esplorativi ad hoc prima di valutare la fattibilità di un nuovo prodotto;
- Idee “**Advance**”: rappresentano le idee di kit o strumenti che sono già presenti sul mercato ma non ancora nel portafoglio di prodotti offerti da DiaSorin, oppure le idee di kit o strumenti che seppur nel portafoglio prodotti di DiaSorin, possono essere integrate con nuove funzionalità, migliori performances, o essere offerte con diverse tecnologie. Le idee Advance puntano a complementare l'attuale offerta di prodotti al fine di **migliorare le quote di mercato di DiaSorin** nei confronti della concorrenza;
- Idee “**Sustain**”: rappresentano le idee che hanno l'obiettivo di **migliorare l'efficienza dei kit o strumenti correnti**, al fine di proporre al mercato prodotti con una migliore marginalità per l'azienda a pari caratteristiche di qualità. Ad esempio, la sostituzione di una materia prima acquistata sul mercato con una stessa materia prima prodotta internamente rappresenta una opportunità di miglioramento di marginalità per l'azienda a pari qualità del prodotto finito.

Tutte le attività del nuovo processo di Innovazione sono ad oggi a pieno regime.

L'implementazione del Processo di Innovazione di Gruppo in questo primo anno di attività si è configurato come un vero e proprio processo di *Change Management* aziendale, che ha portato con sé una serie di cambiamenti di importanza rilevante per l'organizzazione. Tra questi, i principali sono:

- una maggior responsabilizzazione delle Funzioni, che sono ora chiamate a svolgere un ruolo strutturato nell'identificazione di idee innovative e un ruolo di contributori attivi nello svolgimento delle analisi richieste al fine di valutare le diverse idee;
- una maggior focalizzazione al lavoro per processi, che supera la tradizionale struttura funzionale per sito produttivo, volgendosi ad un modus operandi coordinato da un project manager con le funzioni a supporto;
- una definizione precisa delle aspettative e delle regole per la valutazione delle idee innovative, nonché una lista codificata di analisi da svolgere;
- una maggior responsabilizzazione dei Direttori di Funzione (Marketing, Operations, R&D, Innovazione) a cui sono richieste precise raccomandazioni riguardo i nuovi kit e strumenti da lanciare sul mercato.

### 7.3 I risultati

Con riferimento al nuovo processo di Innovazione di Gruppo implementato nell'anno 2019, si segnala che la pipeline di iniziative da valutare, regolarmente alimentata, contiene più di 50 idee per i Business Immuno e Molecolare, sia per quanto riguarda kit che per quanto riguarda gli strumenti.

Nel corso dell'anno sono entrate all'interno del processo di innovazione circa 30 idee per essere analizzate; 15 di queste hanno già completato il percorso di valutazione all'interno del PDMP e sono già state accettate per l'inserimento all'interno del PDMP. Le restanti idee completeranno la loro valutazione, seguendo le pianificazioni identificate, nei prossimi mesi.

Con ulteriore riferimento al processo di sviluppo dei prodotti, si riporta di seguito un riepilogo del numero di progetti previsti dal PDMP al 31 dicembre di ognuno dei tre anni inclusi nel triennio di rendicontazione:

<b>Reagents for Immunoassay</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pre-fattibilità	8	3	2
Fattibilità	6	1	1
Validazione	10	9	16
Industrializzazione	2	7	9
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>28</b>

<b>Reagents for Molecular - considering Assays + ASRs (Analyte Specific Reagents)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pre-fattibilità	13	18	2
Fattibilità	-	2	-
Validazione	2	1	3
Industrializzazione	9	13	17
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>22</b>

<b>Instrument projects (Immuno + Molecular)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Pre-fattibilità		3	4
Fattibilità	3	4	4
Validazione	3	1	10
Industrializzazione	-	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>18</b>



Il Gruppo ha continuato nella sua politica di innovazione in alcuni settori dell'immunodiagnostica, in particolare la gastroenterologia, l'anemia, l'immunità cellulare, le patologie virali del fegato e l'infettività causata da puntura di insetti.

Nel settore della gastroenterologia, la società ha ottenuto la registrazione FDA dell'Elastase fecale, che ha permesso di espandere il catalogo dedicato ai kit per analisi su feci sia in USA che nei mercati regolati da marchio CE.

Nel settore della diagnosi di anemia, la società ha sviluppato e registrato sia come CE che presso FDA i saggi per la determinazione automatica in chemiluminescenza della Vitamina B12, del Folato e della Ferritina.

Per l'immunità cellulare, il Gruppo ha registrato presso FDA e lanciato in USA il primo test IGRA (Interferon Gamma Release Assay) basato su tecnologia CLIA per identificare pazienti con infezione latente da Micobatterio della tubercolosi. L'intenzione della società continua ad essere quella di identificare e sviluppare nuove applicazioni della metodologia di determinazione del gamma interferon, laddove se ne verifichi l'utilità clinica ed il ritorno economico attraverso l'applicazione del processo di innovazione sopra descritto.

Nel settore delle malattie virali che affliggono il fegato, la società sta sviluppando due nuovi test su strumento automatico, per la determinazione dell'infezione da virus dell'Epatite E. Questi dosaggi utilizzano materie prime critiche appositamente sviluppate nei laboratori di ricerca del Gruppo.

Per l'infettività trasmessa da punture di insetti, il Gruppo ha lanciato nel 2019 versioni migliorate sia del dosaggio degli anticorpi per virus Zika che del dosaggio di anticorpi totali verso la borrelia, mentre sta lavorando a nuovi kit per la determinazione di IgG e di IgM sempre per la malattia di Lyme, da registrare presso FDA per la distribuzione sul mercato USA.

Alla strategia di menù si collega anche una strategia di piattaforma strumentale per accedere a segmenti diversi di mercato (LIAISON XS, la nuova piattaforma pensata per laboratori di piccole dimensioni è stata lanciata in Europa nel 2019 e sarà disponibile negli Stati Uniti nel 2020 e in Cina nel 2021) e progettare nuove soluzioni al fine di stabilizzare i segmenti già occupati dalla strumentazione LIAISON XL.

Per un dettaglio dei nuovi prodotti sviluppati nei due anni si rimanda a quanto descritto all'interno della relazione sulla gestione del presente bilancio consolidato degli esercizi riportati.

## 8. Gestione del personale

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

La crescita del valore di DiaSorin si è accompagnata alla crescita del valore delle singole persone che in essa hanno lavorato e lavorano. Tale crescita si può riconoscere lungo tutto il corso della storia di DiaSorin attraverso tre direttrici fondamentali:

- LEADERSHIP - competenza del Management, quel mix di capacità e sensibilità, business acumen, competenze ed esperienze, che ha consentito di riconoscere e “pesare” il contributo dei singoli in relazione ad un risultato collettivo;
- ENGAGEMENT – senso di appartenenza con una forte identificazione alla nostra missione di “the Diagnostic Specialist” e capacità di disegnare una chiara Visione di lungo periodo con agilità e flessibilità per il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi;
- TALENT - capacità di tradurre la visione della strategia in azione concreta, grazie alle competenze distintive delle Persone che operano con passione ed energia senza compromessi tra velocità e qualità di esecuzione. Il lavoro di ciascun dipendente viene riconosciuto come fondamentale per il raggiungimento del risultato finale.

Questo l’impegno di una Strategia Risorse Umane volta a curare e far evolvere nel tempo una cultura di eccellenza e che adotta come principi di riferimento il “DiaSorin Leadership Model”, solida base della nostra cultura aziendale e il Codice Etico della Società.

Il “DiaSorin Leadership Model”, DNA della nostra cultura, descrive la capacità di esecuzione, il pragmatismo, l’attenzione ai dettagli, la competenza e la concretezza, il senso di appartenenza, la proattività ed energia, l’integrità che sono il fulcro dello Spirito Imprenditoriale dell’azienda.

La trasformazione di questi anni ha comportato la necessità di competenze diversificate e l’arricchimento di Valori propri di un nuovo “Stile Manageriale”, quali ad esempio:

- innovazione, la capacità di cercare nuove soluzioni, nuovi modi di fare le cose, senza paura di mettere in discussione lo status quo;
- la capacità di ispirare i nostri colleghi, attivando processi di empowerment e responsabilizzazione di un numero sempre più ampio di persone.



Questi alcuni dei valori osservati nei nostri manager negli anni e che sono stati descritti all'interno del "DiaSorin Leadership Model", principio di riferimento per tutti i dipendenti di DiaSorin che:

- muove le intelligenze delle persone che lavorano in Azienda;
- genera la loro motivazione alla gestione del Bene comune;
- stimola la creatività e progettualità in base ad una visione del futuro che è capacità di vedere e desiderare la DiaSorin di domani.

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

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

## 8.2 Gli strumenti adottati

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



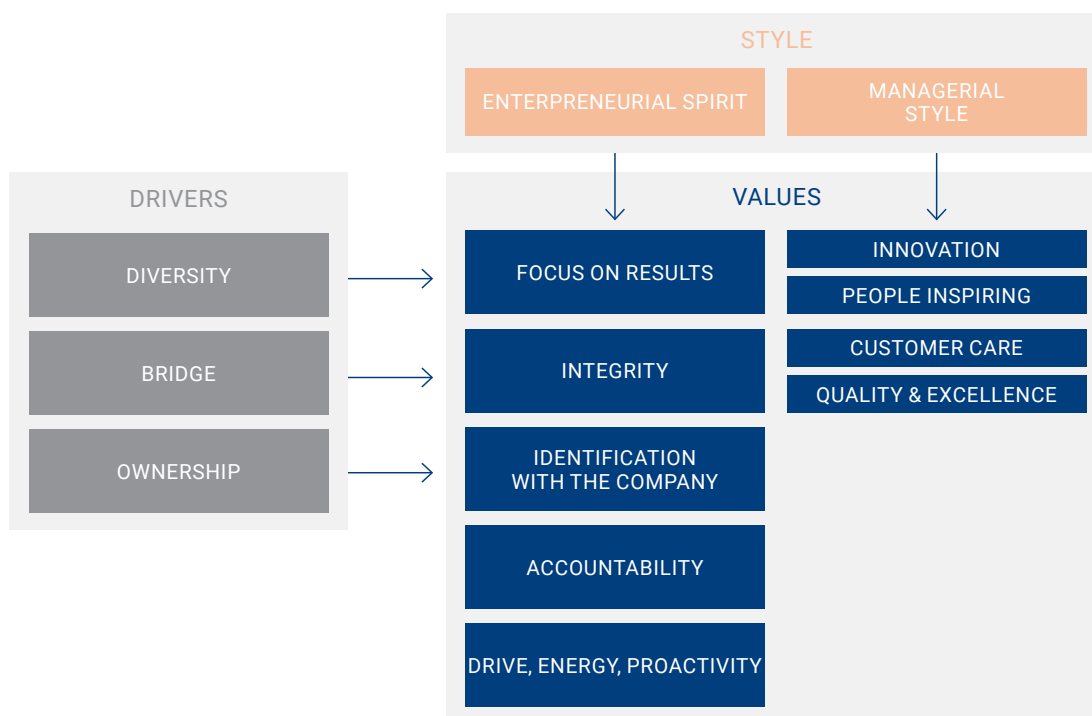
### **“DiaSorin Leadership Model” e Performance Management**

Il Modello di Leadership adottato dal Gruppo DiaSorin è un mix bilanciato di spirito imprenditoriale ed un portafoglio di competenze manageriali che fanno parte del DNA dell'azienda e rappresenta l'unicum dell'azienda sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti.

I principali obiettivi del Modello di Leadership sono i seguenti:

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

#### DIASORIN LEADERSHIP MODEL



Il modello è frutto di un percorso iniziato nel 2010 tramite l'osservazione delle nostre persone ed è proseguito negli anni successivi attraverso l'identificazione e definizione dei valori che lo caratterizzano, la progettazione e il lancio di un sistema di performance management, iniziative di education manageriale, per arrivare ad estendere nel corso dell'anno 2019 il sistema di valutazione delle performance e dei comportamenti coerenti con il modello di leadership a tutti i dipendenti del Gruppo.

DiaSorin adotta infatti un processo di gestione delle performance (P.M.P. - Performance Management Process) che si applica a ciascuna persona che lavora in Azienda attraverso il PMP Lead (per i dipendenti che hanno una retribuzione variabile) o il PMP You (tutti gli altri dipendenti). Il PMP Lead e il PMP YOU consentono una valutazione delle soft skills in linea con la cultura aziendale ed incoraggiano i manager e i team ad avere un dialogo costante circa il contributo apportato alla crescita aziendale e dei comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati al fine di identificare insieme opportunità di miglioramento delle performance e di sviluppo.

A supporto dell'applicazione del PMP Lead e PMP YOU si è completata l'implementazione del modulo di "Performance and Goals" all'interno del sistema informativo HR denominato T.R.U.S.T. (*Technology Roadmap Underpinning Successful Transformation*) che ha permesso di gestire in modo standardizzato l'intero processo di valutazione delle performance e dei comportamenti.

#### **Attività di formazione**

Il Gruppo DiaSorin considera la formazione un elemento fondamentale nello sviluppo del proprio capitale umano e nella crescita professionale di ogni singolo dipendente.

I fabbisogni formativi sono analizzati sulla base delle priorità di business, delle indicazioni fornite dai Responsabili di riferimento, nonché, ove applicabile, tenendo conto degli obiettivi derivanti dal processo periodico di valutazione sopra descritto.

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

I corsi possono essere tenuti da parte di personale interno od esterno, privilegiando la formazione interna nell'ottica di valorizzare la conoscenza e la competenza dei propri dipendenti.

Esempio di formazione interna è il training dedicato alla formazione del personale tecnico che opera sul campo in ambito Service. I dipendenti che si occupano in tutte le aree geografiche in cui DiaSorin è presente tramite siti industriali, filiali commerciali o distributori, dell'installazione e della manutenzione delle macchine presso i clienti, ricevono una formazione interamente gestita e monitorata dai colleghi che operano nell'area Service a livello Corporate presso l'Headquarter italiano di Saluggia.

Riguardo invece alla formazione esterna si sono susseguite nel corso del 2019 diverse iniziative in tutto il Gruppo.

A livello europeo l'azienda ha avviato un programma di formazione denominato European Platform Training Academy, che ha coinvolto circa 300 dipendenti fra le consociate europee, con corsi che vengono coordinati dalla funzione HR, ed erogati da docenti esterni. I programmi di formazione vengono formulati tenendo in considerazione le richieste formative inoltrate dalle diverse funzioni e riguardando tematiche diversificate all'interno di 4 ambiti in particolare:

- tecnico;
- competenze trasversali;
- soft skills;
- people management.

La crescita dimensionale dell'Azienda sta portando la necessità di progetti interculturali. Per questo motivo si sono avviati nel 2019 corsi con l'obiettivo di fornire strumenti per la comprensione delle diverse culture, favorire il dialogo e la comunicazione.

Un ulteriore filone formativo al quale DiaSorin attribuisce notevole importanza è la fase di "Induction". A tal proposito, sono stati erogati specifici corsi, nella sede centrale di Saluggia in relazione alla Corporate Induction, alla quale hanno partecipato le figure chiave assunte nel corso del 2019 con ruoli di responsabilità a livello di corporate (Manager e Executives) e i manager che hanno cambiato ruolo e responsabilità pur essendo già on-board.

Per le altre figure assunte nel corso dell'anno, la responsabilità dell'Induction è delegata all'HR locale.

Sono inoltre proseguite le attività di formazione trasversali sul Gruppo legate al sistema informativo HR denominato T.R.U.S.T., la cui implementazione procede in modo graduale sui diversi moduli di recruiting e compensation al fine di consentire lo svolgimento di iniziative di formazione precedentemente al go-live del sistema. La formazione è stata svolta non soltanto su tematiche puramente tecniche legate al funzionamento del sistema ma è stata anche un'occasione per condividere la cultura aziendale alla base dei processi HR gestiti attraverso il sistema. A titolo di esempio si citano la formazione in aula o tramite webinar effettuata a 260 manager sulla tematica del "Leadership Assessment" previsto dal ciclo di PMP Lead. Sono state inoltre predisposti video-tutorial sulle varie fasi del PMP Lead e PMP YOU messi a disposizione di tutti i dipendenti del Gruppo.

Sono stati inoltre formati 66 manager nella DiaSorin S.p.A. in occasione del lancio del modulo di recruiting.

Data l'attenzione alle tematiche di formazione, è stato attivato un progetto guidato dalla funzione Quality volto ad implementare la piattaforma Pilgrim su tutte le Società del Gruppo. Tale progetto consentirà di automatizzare ed omogeneizzare il processo di raccolta dati relativi al training, rendendo più accessibile e strutturata anche la relativa documentazione a supporto.

### ***Sviluppo delle Persone***

Alla luce di un mercato del lavoro sempre più dinamico e competitivo e alla richiesta di profili di competenza sempre più di alto livello, l'Azienda si sta impegnando per mettere a punto azioni volte a garantire l'attrazione e la retention di talenti. In quest'ottica è in atto la valorizzazione del brand DiaSorin sia a livello corporate che a livello locale attraverso l'introduzione di nuove soluzioni volte a migliorare la gestione delle persone in Azienda e a sviluppare il senso di appartenenza.

Si citano a titolo di esempio l'utilizzo dei social network come linkedin a livello corporate e glassdoor negli Stati Uniti e il design dell'Hiring Excellence Training Program, iniziativa di training volta a far crescere la cosapevolezza della centralità del processo di Talent Acquisition come leva competitiva per assicurare investimenti di lungo periodo su risorse di valore e a fornire strumenti ai manager coinvolti nel processo di selezione del personale per comprendere l'allineamento tra attitudine dei candidati e la cultura e i valori del Gruppo DiaSorin. Tale iniziativa verrà implementata a livello di Gruppo nel 2020.

### ***Evoluzione Organizzativa e change management***

Il settore di business all'interno del quale l'Azienda opera è in continuo cambiamento e richiede una costante evoluzione e la ricerca di soluzioni innovative al fine di massimizzare l'implementazione dei piani di business con velocità e qualità di esecuzione oltre che attraverso la messa a punto di nuovi schemi organizzativi. Sono quindi state implementate soluzioni organizzative come il ri-disegno del processo di sviluppo prodotto nei segmenti dell'immunodiagnostica e della diagnostica molecolare nel 2017 e l'introduzione del processo di "Innovation" nel corso del 2019. La funzione "Innovation" ha dato vita a comitati specifici e preso in esame circa 30 progetti attraverso il coinvolgimento attivo di circa 200 manager a livello di Gruppo.

L'implementazione di nuove soluzioni organizzative si sta estendendo ad altre aree strettamente legate al business. Sono state infatti avviate attività progettuali con lo scopo di rendere più efficace l'organizzazione commerciale in Europa e negli Stati Uniti attraverso lo sviluppo interno di risorse di talento, l'assunzione di risorse con nuove competenze oltre che attraverso la revisione delle strutture organizzative e dei processi interni.

Quanto sopra ha comportato un grande investimento in termini di change management e sul piano della comunicazione.

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

Il Gruppo DiaSorin offre ai propri dipendenti diverse forme di contributi in aggiunta ai piani pensionistici sotto forma di benefit, in linea con le normative locali dei Paesi in cui svolge le proprie attività. I piani pensionistici integrativi sono basati sulla vita lavorativa dei dipendenti e sulla relativa remunerazione percepita nel corso di un determinato periodo di servizio. Questi si sommano agli istituti previsti per legge, quali ad esempio l'accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, l'“Employment Rights Acts 1996”, l'“Employment Relations Act 1999” e il “Children and Families Act 1999” nel Regno Unito, il sistema previdenziale “Alecta” in Svezia, il fondo pensione “U-Kasse” e il sistema “Direct Covenant” in Germania, i sistemi di assistenza e assicurazione medica, sulla vita e pensionistico offerti dagli Stati Uniti secondo l'“Affordable Care Act” e il “401kPlan”. Nel caso di piani a contribuzione definita, la Società versa dei contributi a istituti assicurativi pubblici o privati sulla base di un obbligo di legge o contrattuale, oppure su base volontaria.

Al fine di incrementare l'*engagement* e il benessere dei dipendenti, in diverse società del Gruppo sono state implementate iniziative volte ad integrare quanto garantito dalle legislazioni locali, quali programmi a tutela preventiva della salute e del supporto alla famiglia.

Ad esempio in Italia e negli Stati Uniti viene data ai dipendenti la possibilità di sottoporsi gratuitamente alla vaccinazione anti-influenzale oltre che di usufruire di un check-up completo.

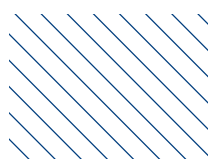
Negli Stati Uniti è stata messa a punto una procedura al fine di supportare e promuovere l'assistenza agli anziani e i congedi per paternità (“Family Care Leave Policy”).

Nella filiale cinese è stato ampliato il pannello dei servizi offerti in termini di copertura assicurativa medica e per il personale in trasferta. Sono inoltre messe a disposizione dei dipendenti benefit che permettono di praticare gratuitamente attività sportive.

Con riferimento all'Italia, si segnala che è stato rinnovato a fine 2019 il Piano di Welfare aziendale, implementato per la prima volta nel 2017. Il piano, che prevedeva l'erogazione di 864 Euro nel periodo 2017-2019 (“flexible benefit”) per ogni dipendente con la facoltà di spendere tale importo in servizi defiscalizzati, ha raddoppiato l'importo a disposizione dei dipendenti portandolo a 1.700 Euro nel triennio 2020-2022 oltre che ampliato il pannello dei servizi offerti relativamente agli ambiti della salute e prevenzione, formazione, cultura e tempo libero.

L'accordo welfare è stato firmato grazie ad un attivo e proficuo dialogo con le parti sociali.

I dipendenti incaricati di gestire le relazioni sindacali, ove presente in base al contesto locale, intrattengono costanti contatti con le rappresentanze dei lavoratori, sia nella gestione delle situazioni ordinarie che nella gestione di eventuali situazioni straordinarie, secondo un approccio costruttivo e collaborativo.



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

DiaSorin opera in tutte le realtà del Gruppo al fine di implementare una costante attenzione e ascolto dei propri dipendenti e, in quest'ottica, il dialogo con le parti sociali rappresenta uno strumento essenziale. A tal fine, il personale incaricato di gestire le relazioni sindacali, ove presente in base al contesto locale, intrattiene costanti contatti con le rappresentanze dei lavoratori, sia nella gestione delle situazioni ordinarie che nella gestione di eventuali situazioni straordinarie, secondo un approccio costruttivo e collaborativo.

Oltre al dialogo con le parti sociali, DiaSorin prevede dei canali diretti di ascolto dei lavoratori, per esempio attraverso l'erogazione di Survey di clima periodiche, come quelle effettuate nei siti DiaSorin presenti in Nord America (DiaSorin Inc e DiaSorin Molecular).

Tale strumento è accompagnato da ulteriori approfondimenti tramite *focus group* a cui partecipa il management locale e la definizione di *action plan* volti a favorire l'*engagement* dei dipendenti tramite l'ascolto e l'implementazione di azioni significative per un clima aziendale ottimale.

### ***Diversità e inclusione***

Il Gruppo DiaSorin riconosce il valore individuale che ciascun dipendente porta all'azienda ed incoraggia atteggiamenti proattivi capaci di creare un ambiente in cui tutti siano attivamente inclusi. Ciò nella ferma convinzione che le soluzioni migliori arrivino considerando diverse prospettive, ponendo e rispondendo a domande difficili e mettendo alla prova lo status quo per sviluppare piccole idee ed ottenere grandi risultati in termini di innovazione.

Per un'efficace gestione delle tematiche legate alla diversità e all'inclusione, l'azienda ha implementato delle politiche anti-molestie/ bullismo che regolamentano i comportamenti che tutti i dipendenti devono mantenere al fine di promuovere un ambiente di lavoro positivo, lasciando altresì spazio all'applicazione di politiche dedicate a seconda delle differenti esigenze espresse dalle diverse geografie all'interno delle quali il Gruppo opera. In alcune società del Gruppo sono anche stati implementati corsi di formazione dedicati a questa tematica. Si cita a titolo di esempio la Branch UK di DiaSorin SpA che ha progettato un corso on-line per favorire la diversità e l'inclusione dei suoi 88 dipendenti con 11 differenti nazionalità.

## 8.3 I risultati

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

*Informazioni sui dipendenti del gruppo*

Numero dipendenti suddivisi per genere	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	999	897	<b>1.896</b>	1.064	907	<b>1.971</b>	1.062	877	<b>1.939</b>

Dipendenti suddivisi per categoria	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	65	21	<b>86</b>	72	25	<b>97</b>	80	26	<b>106</b>
Colletti bianchi	745	750	<b>1.495</b>	811	775	<b>1.586</b>	796	747	<b>1.543</b>
Colletti blu	189	126	<b>315</b>	181	107	<b>288</b>	186	104	<b>290</b>

Dipendenti per fascia di età	2017			2018				2019			
	Uomini	Donne	Totale	Executive	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Totale	Executive	Colletti Bianchi	Colletti Blu	Totale
<= 29 anni	104	109	<b>213</b>	0	153	55	<b>208</b>	0	144	62	<b>206</b>
30 - 50 anni	630	537	<b>1.167</b>	47	1.043	147	<b>1.237</b>	54	996	145	<b>1.195</b>
>= 50 anni	265	251	<b>516</b>	50	390	86	<b>526</b>	52	403	83	<b>538</b>

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

Dipendenti per tipo di contratto	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	972	877	<b>1.849</b>	1.050	897	<b>1.947</b>	1.047	865	<b>1.912</b>
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	27	20	<b>47</b>	14	10	<b>24</b>	15	12	<b>27</b>

Dipendenti per tipo di impiego	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Numero di dipendenti a tempo pieno</b>	995	866	<b>1.861</b>	1.058	870	<b>1.928</b>	1.057	819	<b>1.876</b>
<b>Numero di dipendenti part time</b>	4	31	<b>35</b>	6	37	<b>43</b>	5	58	<b>63</b>

Disclosure 102-8 Information on employees and other workers del GRI Standard 102: General Disclosures 2016

Dipendenti per titolo di studio	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale Laureati, di cui:</b>	561	565	<b>1.126</b>	687	634	<b>1.321</b>	715	628	<b>1.343</b>
Biologia	141	189	<b>330</b>	144	199	<b>343</b>	145	180	<b>325</b>
Chimica	41	46	<b>87</b>	54	56	<b>110</b>	59	54	<b>113</b>
Biochimica	53	62	<b>115</b>	83	81	<b>164</b>	65	74	<b>139</b>
Discipline economiche	49	34	<b>83</b>	45	35	<b>80</b>	68	44	<b>112</b>
Ingegneria	118	50	<b>168</b>	160	64	<b>224</b>	179	73	<b>252</b>
Altre lauree	159	184	<b>343</b>	201	199	<b>400</b>	199	203	<b>402</b>
<b>Diplomati tecnici</b>	124	73	<b>197</b>	141	96	<b>237</b>	129	78	<b>207</b>
<b>Diplomati generici</b>	264	236	<b>500</b>	179	146	<b>325</b>	167	144	<b>311</b>
<b>Nessun titolo</b>	50	23	<b>73</b>	57	31	<b>88</b>	51	27	<b>78</b>



*Dialogo con le parti sociali*

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano circa il 51% del totale dipendenti del Gruppo; si specifica tuttavia che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

	2017	2018	2019
<b>Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi similari (%)</b>	52%	47%	51%

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

*Nuovi assunti e turnover*

Numero di persone assunte nell'esercizio	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale</b>	194	159	<b>353</b>	189	135	<b>324</b>	150	89	<b>239</b>
Per fascia d'età:									
<= 29 anni	60	56	<b>116</b>	43	45	<b>88</b>	42	30	<b>72</b>
30 - 50 anni	111	86	<b>197</b>	114	80	<b>194</b>	88	47	<b>135</b>
>= 50 anni	23	17	<b>40</b>	32	10	<b>42</b>	20	12	<b>32</b>

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

Il tasso di turnover medio dell'anno 2019 risulta pari al 13% (14% nel 2018 e 15% nel 2017).

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

Tasso di turnover	Per fascia d'età			Per genere		
	<= 29 anni	30-50 anni	>= 50 anni	Uomini	Donne	Totale
<b>Anno 2019</b>	17%	11%	14%	13%	12%	<b>13%</b>

**Attività di formazione**

Con riferimento ai dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti di seguito riportati si precisa che - come descritto all'interno del paragrafo 1.3 - i risultati relativi all'esercizio 2017 fanno riferimento esclusivamente alle seguenti Società:

- DiaSorin S.p.A.
- DiaSorin Deutschland GmbH
- DiaSorin Inc. (USA)
- DiaSorin Molecular LLC

Queste società rappresentavano circa il 70% della forza lavoro di Gruppo. A partire dall'esercizio 2018 il perimetro è stato esteso all'intero Gruppo.

Numero di ore di formazione per categoria	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	477	494	<b>971</b>	2.835	984	<b>3.819</b>	1.432	816	<b>2.248</b>
Colletti bianchi	16.413	22.193	<b>38.606</b>	30.196	29.285	<b>59.481</b>	36.124	26.856	<b>62.980</b>
Colletti blu	6.758	4.594	<b>11.352</b>	8.574	4.806	<b>13.380</b>	7.742	4.926	<b>12.668</b>

Numero di ore di formazione per tipologia di training	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Programmi di induction	1.071	894	<b>1.965</b>	3.543	2.786	<b>6.329</b>	5.709	2.976	<b>8.685</b>
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	5.528	5.286	<b>10.814</b>	4.083	2.438	<b>6.521</b>	6.654	3.931	<b>10.585</b>
Formazione tecnico-professionale	12.318	15.676	<b>27.994</b>	22.210	18.934	<b>41.143</b>	20.733	12.724	<b>33.457</b>
Corsi di lingua straniera	193	324	<b>517</b>	290	447	<b>736</b>	414	324	<b>738</b>
Formazione manageriale	1.044	1.110	<b>2.154</b>	2.136	1.862	<b>3.997</b>	1.905	1.506	<b>3.411</b>
Altro	3.494	3.991	<b>7.485</b>	9.350	8.604	<b>17.955</b>	9.883	11.137	<b>21.020</b>

Ore medie di formazione	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	11	35	16	39	39	39	18	31	21
Colletti bianchi	36	43	40	37	38	38	45	36	41
Colletti blu	38	40	39	47	45	46	42	47	44

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

### Il Sistema di Performance Management

Dipendenti coinvolti in processi di valutazione delle performance e sviluppo di carriera (%)	2017			2018			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Executives	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%	100%	99%
Colletti bianchi	84%	75%	80%	85%	72%	79%	94%	92%	93%
Colletti blu	72%	86%	77%	72%	86%	77%	90%	84%	88%

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

Si precisa che il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi) e, ove applicabile, il personale che, anche sulla base di accordi a livello locale con le parti sociali, sono soggetti a una formale valutazione periodica della performance.

### Diversità e pari opportunità

Rapporto salario uomo/donna	2017	2018	2019
Colletti bianchi	90%	87%	91%
Colletti blu	88%	83%	85%

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

Si precisa che dall'esercizio 2018 il calcolo comprende il dato raccolto da tutte le società del Gruppo in cui il rapporto era applicabile; nell'esercizio di rendicontazione 2017, il perimetro era limitato come descritto in precedenza.

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

## 9. Ambiente, Salute e Sicurezza

Il **Sistema di Gestione Salute, Sicurezza e Ambiente** presente nel Gruppo DiaSorin, dal 2015 si è sviluppato allineandosi con gli standard ISO 14001 e OHSAS 18001, allo scopo di attuare una gestione efficace di tutti i temi correlati alla salute e sicurezza dei dipendenti, nonché alla gestione degli aspetti ambientali. Si precisa che ad oggi il sistema non è soggetto a certificazione.

Nell'ambito di tale Sistema di Gestione, DiaSorin ha definito la propria Politica in materia di salute, sicurezza e ambiente, formalizzando il documento **“Environmental, Health & Safety Policy Statement”** (di seguito, anche, **“Policy EHS”**), approvata dall'Amministratore Delegato del Gruppo e valida a livello di Gruppo.

All'interno della Policy EHS, DiaSorin dichiara il proprio impegno nella protezione della salute e sicurezza dei propri dipendenti, clienti e, in generale, dei propri stakeholder, nonché nella minimizzazione dei propri impatti ambientali, e include inoltre un impegno al miglioramento continuo in relazione alla gestione di tali tematiche anche se al momento non vengono formalmente fissati obiettivi formali di miglioramento. Sono inoltre definite le principali modalità attraverso cui il Gruppo DiaSorin realizza tali impegni, in particolare:

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

## 9.2 Gli strumenti adottati

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

Con riferimento alle tematiche ambientali, si specifica inoltre, a dimostrazione dell'importanza attribuita dal Gruppo a tali temi, che per il periodo 2012 – 2017 DiaSorin ha aderito volontariamente alla compilazione del questionario *Investor Carbon Disclosure Project* (CDP). Dal bilancio 2017 le stesse informazioni vengono rese pubbliche attraverso la Dichiarazione Non Finanziaria.

Nel corso 2019 è stato avviato un progetto Plastic Free (Eliminazione delle plastiche) per la sede di Saluggia che troverà implementazione nel 2020 e che ha l'obiettivo di eliminare l'utilizzo delle plastiche monouso e di implementare la raccolta differenziata dei rifiuti anche nelle aree uffici.

Al fine di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, sono state introdotte auto ibride nella griglia di modelli di auto aziendali disponibili per i dipendenti di DiaSorin SpA e sarà attivata nel corso del 2020 anche un'iniziativa per favorire il car-pooling.

Nelle varie sedi del Gruppo, al fine di ridurre i consumi energetici, si stanno progressivamente adottando sistemi di illuminazione a led e sistemi di controllo delle macchine finalizzati ad un utilizzo più razionale dell'energia.

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

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

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

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

All'interno della procedura, sono inoltre riportate le modalità di individuazione dello staff EHS a livello locale, nonché la suddivisione di responsabilità fra la Funzione Corporate EHS e gli enti di staff locali.

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

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

#### **Attività di audit**

Al fine di verificare che i Requisiti Minimi EHS siano correttamente valutati e, ove applicabili, implementati da tutte le realtà aziendali del Gruppo DiaSorin, è previsto lo svolgimento di un'attività di monitoraggio periodico da parte della Funzione EHS Corporate. Tale monitoraggio si sostanzia in attività di audit periodici on-site da parte del personale EHS Corporate presso le consociate produttive e commerciali del Gruppo, selezionate secondo una logica di rotazione e in base alle priorità di business.

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

Le risultanze degli audit sono formalizzate all'interno di specifici Audit Report e lo staff EHS locale è responsabile di sviluppare specifici piani delle azioni correttive per i gap individuati, che saranno oggetto di monitoraggio da parte della Funzione EHS Corporate negli audit successivi.

### **Attività di formazione**

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

In base a quanto previsto dai Requisiti Minimi EHS, deve essere almeno previsto quanto segue:

- formazione al momento dell'assunzione;
- formazione specifica sulle responsabilità e i pericoli correlati alla mansione (es. utilizzo di sostanze chimiche, spazi confinati, ecc.);
- aggiornamento periodico della formazione durante il periodo di assunzione;
- formazione ogniqualvolta si verifichi una modifica del processo o del macchinario/attrezzatura impiegati dal dipendente;
- formazione in caso di un cambio di mansione e/o ruolo/responsabilità.

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

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

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

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

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

### 9.3 I risultati

I dati di performance ambientale e di salute e sicurezza rendicontati di seguito, con riferimento al 2019 riguardano tutte le Società del Gruppo DiaSorin sia siti produttivi che sedi commerciali, come anticipato nella nota metodologica alla presente dichiarazione.

#### Consumi energetici

Consumi [GJ]	2017			2018			2019		
	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale	Fonte rinnovabile	Fonte non rinnovabile	Totale
Consumi derivanti da combustione di Gas Naturale e altri combustibili	-	39.436	<b>39.436</b>	-	75.196	<b>75.196</b>	-	63.056	<b>63.056</b>
Consumi elettrici	23.522	53.340	<b>76.862</b>	24.107	57.178	<b>81.285</b>	22.028	60.732	<b>82.760</b>
<b>TOTALE</b>	<b>23.522</b>	<b>92.776</b>	<b>116.299</b>	<b>24.107</b>	<b>132.374</b>	<b>156.481</b>	<b>22.028</b>	<b>123.788</b>	<b>145.816</b>
%	<b>20%</b>	<b>80%</b>		<b>15%</b>	<b>85%</b>		<b>15%</b>	<b>85%</b>	

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

Con riferimento ai dati della tabella sopra riportata, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali pubblicati sul sito del Global Reporting Initiative, salvo che per l'olio combustibile (BTZ) impiegato solamente dalla filiale italiana fino ad alcuni mesi del 2017, per il quale è stato utilizzato il fattore di conversione specifico previsto dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC.

Si precisa che è stato aggiornato il consumo di gas naturale per il sito di Saluggia anno 2017, la precedente stima di 69.314 m<sup>3</sup> è stata aggiornata al valore corretto di 134.888 m<sup>3</sup>.

L'incremento registrato nel 2018, rispetto all'anno precedente, è da attribuire all'inizio della raccolta dei dati relativi ai consumi di carburante degli automezzi (al momento implementato solo in alcune filiali) e all'estensione del perimetro a tutte le filiali commerciali.

La riduzione sui consumi registrata nel 2019 è legata principalmente ad una riduzione dei consumi di gas naturale ed altri combustibili.



I consumi energetici delle filiali commerciali relativi a elettricità, riscaldamento e acqua sono rendicontati, salvo nei casi in cui non sia stato possibile reperire il dato puntuale, come ad esempio per le sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.

I dati relativi alla quota parte di energia elettrica rinnovabile derivano dalle informazioni disponibili circa il mix energetico dichiarato dai provider.

### Prelievi idrici

Fonte	Prelievi [m <sup>3</sup> ]		
	2017	2018	2019
Acquedotti	60.538	49.990	48.109
Acqua Sotterranea	252.793	84.481	62.027
<b>Totale</b>	<b>313.331</b>	<b>134.471</b>	<b>110.136</b>

Disclosure 303-1 Water withdrawal by source del GRI Standard 303: Water 2016

Si specifica che la variabilità dei consumi idrici è principalmente dovuta al prelievo di acqua sotterranea presso il sito di Saluggia ed al suo utilizzo per scopi di raffreddamento e quindi in relazione con le condizioni climatiche oltre che produttive.

Relativamente alla gestione delle risorse idriche, l'impegno del Gruppo DiaSorin a ridurre lo spreco idrico, a titolo di esempio, è testimoniato dall'iniziativa implementata presso lo stabilimento di Stillwater in Minnesota, dove l'attività di miglioramento dell'efficienza del circuito di generazione del vuoto ha portato ad un'importante riduzione dei consumi idrici.

### Emissioni

Si riportano di seguito i dati sulle emissioni del Gruppo DiaSorin, suddivise fra emissioni di tipo Scope 1 (emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti<sup>4</sup>) e Scope 2 (emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso le filiali che hanno sede in locali in affitto).

Con riferimento ai dati delle tabelle sotto riportate, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dallo Standard GHG Protocol, salvo che per l'olio combustibile (BTZ) impiegato solamente dalla filiale italiana, per il quale è stato impiegato il fattore di conversione specifico previsto dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC e per l'elettricità di tutte le filiali commerciali, che ammonta a meno del 2 % del consumo totale di elettricità del Gruppo e per la quale si è utilizzato il fattore di conversione del DEFRA (UK Department for Environment Food & Rural Affairs) 2018.

4 – Si specifica che il Gruppo non fa uso di sostanze lesive dell'ozono nell'ambito dei processi produttivi: tali sostanze sono solo contenute in apparecchi per il condizionamento/raffreddamento ed eventuali rilasci in atmosfera sono legati alle attività di manutenzione degli stessi.

<b>Emissioni [tCO<sub>2</sub>eq]</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	2.177	3.891	2.902

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

<b>Emissioni [tCO<sub>2</sub>eq] (*)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	8.265	8.885	9.253

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

(\*) L'emissioni di Scope 2 vengono calcolate applicando alla quota parte di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili il fattore emissivo standard per il paese di riferimento. All'interno di tale calcolo la quota parte di energia elettrica che da comunicazione dei fornitori risulta essere rinnovabile ha un fattore emissivo pari a zero e pertanto non inclusa nel calcolo.

### Rifiuti

Le prime due tabelle di seguito riportate si riferiscono ai rifiuti pericolosi e non pericolosi generati dal Gruppo DiaSorin, ad esclusione dei RAAE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche) che sono rendicontati nella tabella specifica.

<b>Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Tipologia</b>			
<b>Pericolosi</b>	154	210	224
<b>Non pericolosi</b>	1.239	1.036	1.410
<b>Totale</b>	<b>1.393</b>	<b>1.246</b>	<b>1.634</b>

<b>Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Destinazione</b>			
<b>Riutilizzo/riciclo/recupero</b>	52,3%	49,6%	51,2%
<b>Smaltimento</b>	47,7%	50,4%	48,8%

Disclosure 306-2 Waste by type and disposal method del GRI Standard 306: Effluents and Wastes 2016

L'incremento dei rifiuti non pericolosi è principalmente dovuto ad attività di rinnovo edifici presso alcuni siti del Gruppo.

Nella voce "Smaltimento" sono incluse le seguenti categorie di destinazione: compostaggio, incenerimento, discarica, stoccaggio provvisorio, trattamento chimico-biologico.

Con specifico riferimento ai RAAE, si riportano di seguito i dati relativi alle quantità prodotte e alle relative modalità di gestione. L'aumento dei quantitativi registrato nel 2018 e 2019 è legato all'allargamento del perimetro che include anche le filiali commerciali. Come si evince dai numeri riportati nella tabella, il 100% dei RAAE è soggetto a recupero presso centri autorizzati.

Rifiuti prodotti (RAAE) [t]	2017	2018	2019
<b>Destinazione</b>			
Recupero	14	41	31
Smaltimento	-	-	-

### **Sversamenti e compliance ambientale**

Nel triennio di rendicontazione non si sono registrati sversamenti significativi, né casi di violazioni di leggi e regolamenti in materia ambientale.

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

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

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

	2017	2018	2019
<b>Tasso di infortunio</b>	3,12	3,42	2,55
<b>Tasso di giorni persi per infortunio</b>	55,56	105,28	38,83

*Disclosure 403-2 Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities del GRI Standard 403: Occupational Health & Safety 2016*

## 10. Rapporto con le comunità locali

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

Come stabilito all'interno del Codice Etico di Gruppo, *“è impegno della DiaSorin contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui il Gruppo è presente e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività di business, nei mercati interni ed esteri, secondo modalità compatibili con una sana pratica commerciale”*. Il Codice Etico definisce inoltre i principi fondamentali da seguire da parte delle Società del Gruppo nella gestione delle contribuzioni in denaro o in natura a fini formativi, scientifici, artistici e culturali, nonché sociali e umanitari. Sono in particolare definite le caratteristiche delle richieste di donazioni alle quali le Società possono aderire ed esplicitate le tipologie di donazioni espressamente vietate (es. donazioni a persone fisiche o ad organizzazioni a scopo di lucro), nonché le modalità attraverso le quali assicurare la piena trasparenza della donazione (es. conoscenza del destinatario e del concreto utilizzo della stessa).

### 10.2 Gli strumenti adottati

Seguendo i principi di riferimento definiti all'interno del Codice Etico, DiaSorin supporta fattivamente lo sviluppo della comunità locale principale in cui opera, il Piemonte, attraverso una serie di progetti gestiti a livello Corporate. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di Corporate Social Responsibility (CSR) sviluppati a livello centrale.

Al fine di inquadrare correttamente i progetti sviluppati a livello Corporate e di identificare chiaramente i progetti che sono caratterizzabili come “Corporate Social Responsibility”, DiaSorin ha definito tre Pilastri entro i quali i progetti CSR, inclusi quelli che hanno un impatto positivo sulla comunità locale, devono essere classificati. Pertanto, nella fase di analisi e selezione delle richieste/proposte ricevute da soggetti esterni, o delle ipotesi di progetti sviluppati internamente, DiaSorin verifica che tali iniziative siano correlabili ad almeno uno dei seguenti Pilastri:

- sviluppare la passione per la **scienza**;
- supportare il **talento** delle persone;
- ottenere un **impatto** positivo (es. sull'ambiente, sulla salute e sul benessere delle persone, ecc.).

Tutti i progetti Corporate, selezionati sulla base dei criteri descritti, sono approvati dall'Amministratore Delegato del Gruppo.

DiaSorin si pone come obiettivo l'estensione di tale tipologia di approccio, basata sulla chiara identificazione e classificazione dei progetti secondo i pilastri di CSR, anche alle iniziative sviluppate a livello locale dalle varie filiali, al fine di adottare delle linee guida omogenee a livello di Gruppo.

### 10.3 I risultati

Si riporta di seguito una descrizione delle principali iniziative sviluppate a livello Corporate, aventi impatto positivo sulle comunità locali, categorizzate secondo i Pilastri CSR indicati al paragrafo precedente.



Relazione sulla gestione

## PILASTRO "SCIENZA"

### Mad for Science

Scopo del progetto è di supportare la passione per la ricerca nei più giovani all'interno dell'ambiente scolastico, dove avviene il loro primo incontro con le discipline scientifiche e contribuire a rendere l'Italia un polo mondiale di eccellenza in campo scientifico.

A seguito dell'enorme successo raccolto nelle prime due edizioni del concorso all'interno della Regione Piemonte, dal 2019 il concorso è stato aperto a tutti i licei scientifici italiani che hanno potuto partecipare al bando con un team composto da 5 alunni e un docente di scienze, presentando una proposta di ideazione di 5 esperienze didattiche e di pianificazione del relativo sviluppo delle stesse all'interno del proprio laboratorio. I partecipanti hanno dovuto formulare un *budget* per gli interventi di implementazione del biolaboratorio per un importo massimo di 50.000 euro e di rifornimento di consumabili dello stesso, con un tetto massimo di 5.000 euro l'anno per 5 anni consecutivi a partire dal primo anno. Una giuria esterna e, successivamente, una giuria interna DiaSorin (composta da esperti appartenenti all'area Ricerca e Sviluppo), hanno valutato le oltre 130 idee pervenute (anche in termini di applicabilità sull'intero periodo dei cinque anni di liceo) e hanno selezionato gli 8 team finalisti che si sono sfidati nel corso della "Mad for Science Challenge", svolta-

si a Torino il 22 maggio 2019, a cui hanno partecipato membri della comunità scientifica e professionisti della comunicazione che hanno decretato ufficialmente il liceo vincitore.

Nel corso della finale "Mad for Science 2019" il primo premio per l'implementazione del biolaboratorio, per un importo pari a 50.000 euro oltre a 5.000 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, è stato vinto dal Liceo scientifico "Ariosto Spallanzani" di Reggio Emilia.

Il secondo premio per l'implementazione del biolaboratorio, per un importo pari a 25.000 euro oltre a 2.500 euro l'anno per 5 anni per l'acquisto dei reagenti e consumabili, è stato vinto dal Liceo scientifico "G. Battaglini" di Taranto.

Nel corso della finale è stato infine assegnato un premio di comunicazione dell'importo di 10.000 euro volto ad interventi di implementazione del laboratorio già esistente, assegnato all'IIS "Lorenzo Cobianchi" di Verbania che ha saputo meglio comunicare il proprio progetto.

DiaSorin ha sostenuto le proposte vincitrici acquistando direttamente gli strumenti e i macchinari necessari all'implementazione dei laboratori e, nel caso dei Licei vincitori del primo e secondo premio, rispettivamente da 50.000 e 25.000 euro, si occuperà della fornitura quinquennale dei materiali necessari a realizzarla.



## PILASTRO "TALENTO"

### Progetto talenti

Scopo del progetto è di promuovere le eccellenze locali e celebrare il talento in ogni sua forma. Nell'arco di periodo 2016-2018, DiaSorin aveva richiesto alla Federazione Italiana degli Sport Invernali Paralimpici (FISIP) di selezionare sulla base di criteri di talento ed eccellenza una rosa di atleti tra quelli che hanno rappresentato l'Italia ai XXIII Giochi paralimpici invernali di PyeongChang in Corea del Sud, svoltisi tra il 9 ed il 18 marzo 2018 nella stessa località che ha ospitato i XXIII Giochi olimpici invernali.

I successi ottenuti dagli atleti azzurri alle Paralimpiadi sono stati importanti, con 2 ori nello slalom gigante e nello slalom, 2 argenti nel cross snowboard e nel super G ed un bronzo nella discesa; un vero successo se comparato con le precedenti edizioni di Sochi 2014 dove la compagine italiana non aveva conquistato nessuna medaglia.

Per questo motivo, nel corso del 2019, DiaSorin ha deciso di supportare nuovamente questo progetto per il quadriennio 2019-2022, sostenendo il percorso agonistico futuro dei nuovi "talenti" sportivi che FISIP deciderà di selezionare ed allenare affinché rappresentino l'Italia ai prossimi Giochi del 2022 a Pechino.

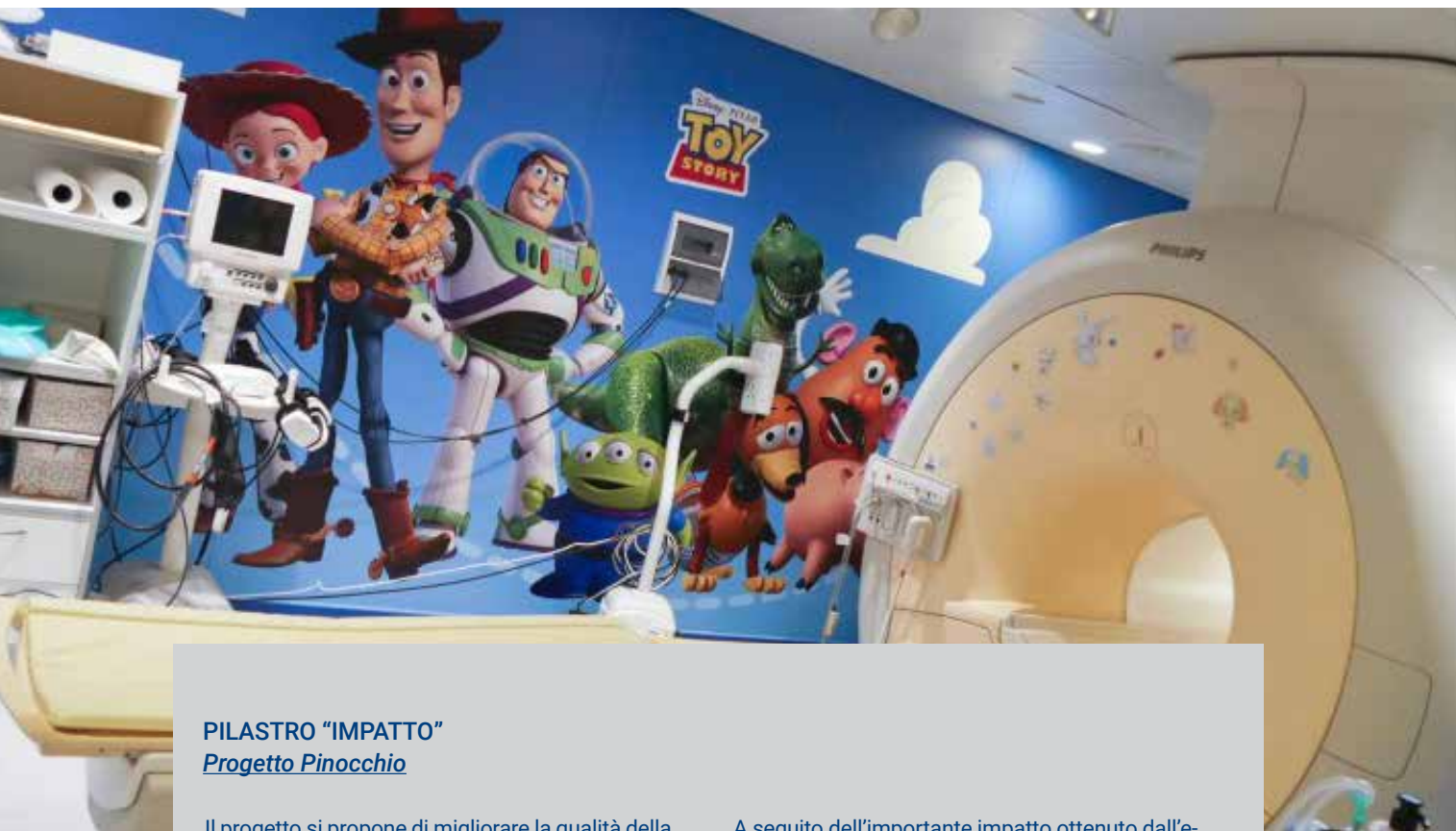


### DiaSorin Cup

Scopo del progetto è promuovere nelle comunità locali la cultura dell'inclusione e la valorizzazione del talento.

A partire dal 2016 DiaSorin supporta ogni anno l'organizzazione dei campionati nazionali di pallavolo da seduti (DiaSorin Sitting Volley Cup) con l'ausilio della società sportiva Fenera Chieri, vedendo coinvolti ogni anno diverse squadre italiane che si sfidano in Piemonte, nel Palazzetto dello Sport di Chieri. Nel 2019 si è svolta il 1 dicembre la quarta competizione nazionale della DiaSorin Sitting Volley Cup, riscontrando un crescente successo in termini di partecipazioni da parte degli atleti; nel corso della giornata si sono, infatti, sfidate 4 squadre maschili e 4 femminili, inclusa la squadra di Pisa, attualmente Campione di Italia e che costituisce l'ossatura della Nazionale Italiana di Sitting Volley qualificata per le Olimpiadi di Tokio 2020.

L'iniziativa è volta non soltanto a permettere ai giocatori ufficiali delle rispettive squadre di Sitting Volley italiano di sfidarsi nella competizione, ma anche ad avvicinare persone normodotate a tale disciplina che può, difatti, essere praticata affiancando questi ultimi a giocatori diversamente abili.



### **PILASTRO "IMPATTO"** ***Progetto Pinocchio***

Il progetto si propone di migliorare la qualità della vita in ospedale dei piccoli degenti, negli ambiti fondamentali della loro quotidianità: istruzione, cure mediche, esami diagnostici.

DiaSorin è fra i partner che sostengono il Progetto Pinocchio, attivo dal 2015 in tre ospedali piemontesi.

In particolare, DiaSorin nel corso del 2015, si è impegnata nella fornitura di tablet e device tecnologici ai 60 insegnanti ospedalieri operanti in Piemonte e ai loro studenti, iniziative che mira ad aprire un ponte efficace tra il sistema sanitario e quello scolastico.

Nel 2016, inoltre, i partner coinvolti hanno finanziato il restyle estetico e cromatico della sala TAC dell'Ospedale Regina Margherita di Torino, al fine di rendere gli ambienti più accoglienti e allegri, grazie anche all'utilizzo di sofisticate pellicole poste sui macchinari diagnostici.

L'obiettivo è quello di rendere meno traumatica l'esperienza della procedura radiologica e i riscontri ottenuti presentano una diminuzione dei casi in cui è stata necessaria la sedazione in vista dell'esame.

A seguito dell'importante impatto ottenuto dall'esperienza presso l'Ospedale pediatrico torinese, il 13 febbraio 2019 DiaSorin ha realizzato un nuovo intervento di restyle estetico della sala RMN presso l'Istituto Giannina Gaslini, più conosciuto come Ospedale Gaslini di Genova.

In tale progetto DiaSorin ha coinvolto come partner dell'iniziativa la società Disney che ha accettato di personalizzare il restyle estetico e cromatico della sala con l'utilizzo di uno dei cartoni animati del mondo Disney-Pixar: Toy Story 4.

A fine del 2019, convinti dell'importanza di questo progetto, DiaSorin ha firmato un protocollo di intesa con l'Associazione Ospedali Pediatrici Italiani (AOPI) nel quale si è impegnata ad estendere nel corso dei prossimi anni questa importante iniziativa a tutti gli ospedali pediatrici sul territorio nazionale per i quali sia necessario tale intervento.



### I progetti sviluppati nel mondo

In linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale, le società del Gruppo hanno attuato, anche nel corso del 2019, diverse iniziative di responsabilità sociale presso le comunità locali, focalizzando la propria attenzione su azioni e finanziamenti che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone delle comunità locali nelle quali il Gruppo opera.

In relazione al Pilastro CSR di sviluppo della passione e della conoscenza su tematiche di carattere scientifico, sono anche stati supportati numerosi eventi scientifici e simposi finalizzati al miglioramento della ricerca in ambito medico.

Per ultimo, relativamente al Pilastro CSR del supporto del talento delle persone, sono stati realizzati specifici progetti volti all'educazione dei talenti scientifici presso le università e i poli di ricerca.

### Italia

Nel corso del 2019, in accordo con le organizzazioni sindacali italiane, sono stati definiti 4 progetti a supporto delle necessità più sentite dalle comunità locali di Saluggia e del vercellese, rispettivamente città e provincia della DiaSorin S.p.A.

Nello specifico l'intervento di CSR collegato al pilastro del Talento ha riguardato l'ammodernamento dell'aula informatica della scuola elementare di Saluggia attraverso l'acquisto e la donazione di nuovi desktop e tablet per rendere la didattica dei piccoli studenti più moderna, incrementandone le competenze tecnologiche in linea con le modalità del percorso scolastico che verrà affrontato durante la scuola secondaria.

Per quanto riguarda gli interventi collegati al pilastro del sostegno delle necessità più sentite dalle comunità locali, sono stati individuati i seguenti interventi:

- acquisto di dispositivi di automazione domestica per sostegno alle persone anziane non autosufficienti e di una stampante 3D necessaria per la creazione di dispositivi di assistenza individuale

per giovani portatori di handicap assistiti nella struttura;

- finanziamento per sostenere diverse attività di formazione su tematiche sociali a favore dell'Associazione Libera di Don Ciotti, associazione votata al sostegno di una società libera dalle mafie, dalla corruzione e da ogni forma di illegalità. Tra le attività vanno segnalati seminari sulla giustizia e la democrazia nelle scuole, forum cinematografici su questioni sociali, oltre che sessioni di formazione sul web riguardo il tema del cyberbullismo.

Per quanto riguarda il pilastro del sostegno alla Salute è stata sostenuta finanziariamente la campagna di prevenzione oncologica a favore della L.I.L.T. (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori). Tale iniziativa ha facilitato migliaia di visite nel corso del 2019 attraverso il supporto finanziario all'acquisto di prodotti sanitari, alla sterilizzazione di strumenti, all'analisi di campioni di sangue e all'utilizzo di veicoli per consentire ai medici di spostarsi sul territorio.

## Stati Uniti d'America

Le filiali statunitensi del Gruppo DiaSorin, situate a Stillwater (Minnesota) e Cypress (California), hanno partecipato alla raccolta di fondi di beneficenza con l'intento di sostenere le necessità più sentite dalle rispettive comunità locali, promuovendo, al tempo stesso, differenti progetti di educazione scientifica presso le scuole superiori locali. Di seguito un riassunto schematico di quanto realizzato sul territorio statunitense:

### 1. DiaSorin Inc. Stillwater, Minnesota USA

— *"Boo Bash 2019 - Valley Outreach and Coco's Heart Dog Rescue"*: raccolta fondi per beneficenza a supporto delle comunità locali più bisognose. Il progetto 2019 si è focalizzato, in particolare, sul tema del salvataggio e sull'importanza dell'agire in tempi brevi e ristretti, con metodi efficaci a salvare la vita delle persone.

— *"American Red Cross"*: allestimento di un'unità di raccolta e donazione del sangue presso la sede della DiaSorin Inc. Nella giornata prevista a tale scopo, durante la "Wellbeing Fair June 2019", sono stati

raccolti complessivamente 21 unità di sangue che hanno supportato le esigenze di oltre 60 persone.

— *"Meals from the Heart"*: iniziativa di raccolta cibo e fornitura di pasti ai più bisognosi della comunità locale. Nel corso del 2019, attraverso questa iniziativa che ha coinvolto i dipendenti della DiaSorin Inc, sono stati preparati e confezionati più di 38.000 pasti per i più bisognosi.

— *"Stuff the Bus: Community Thread & United Way"*: programma a sostegno dell'educazione scientifica nelle scuole della zona di Stillwater con il coinvolgimento attivo di larga parte dei dipendenti della DiaSorin Inc. anche attraverso una raccolta di fondi operata a supporto dei dipartimenti scientifici della scuola.

— *Programmi di stage nel periodo estivo presso la DiaSorin Inc.*: 5 progetti di stage nel periodo estivo in diversi settori aziendali, con assunzione a tempo indeterminato a conclusione del tirocinio all'interno dell'azienda.

— *"MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair"*: progetto di programmazione didattica per l'E-

## Cina

In Cina DiaSorin persegue il pilastro del supporto al Talento degli studenti più meritevoli, attraverso l'erogazione di diverse borse di studio a favore degli studenti iscritti alla Shanghai University.

Sono inoltre state supportate attività di promozione sull'importanza della prevenzione diagnostica nella popolazione più anziana.

## Francia

— *"Handecom"*: DiaSorin contribuisce all'impiego di lavoratori con handicap e disabilità presso la propria sede sita in Parigi.

ducazione delle Eccellenze a supporto della Minnesota Academy of Science (MAS) che ogni anno organizza 2 concorsi regionali per la scienza nello stato del Minnesota, uno per gli studenti delle scuole medie e l'altro per quelli delle scuole superiori. Durante le competizioni di qualificazione, gli studenti competono in squadre per risolvere problemi tecnici e rispondere a domande in tutti i settori della scienza e della matematica con un format di domande e risposte a ritmo serrato, nel quale le squadre si affrontano come nei più famosi show televisivi su temi di carattere scientifico. Le squadre vincenti per ciascuna categoria si qualificano a rappresentare il Minnesota nella competizione nazionale "National Science Bowl", promossa ed ospitata dal Dipartimento dell'Energia degli Stati Uniti presso Washington, DC

- "Lakeview Health Foundation": sostegno finanziario, attraverso la Fondazione, a supporto della salute e del benessere della comunità locale. L'iniziativa ha visto, inoltre, la partecipazione attiva di un gruppo di rappresentanti di DiaSorin Inc. alla colazione comunitaria organizzata dalla fondazione a supporto delle

attività intraprese nel corso del 2019.

- "Feed the Valley Challenge": sostegno finanziario a favore dei più bisognosi attraverso una delle più rilevanti organizzazioni no profit della comunità locale di Stillwater, con particolare riguardo al supporto dei beni di prima necessità, così come all'assistenza psicologica a favore delle persone che vivono periodi di vita complessi. Nel 2019, attraverso gli sponsor aziendali locali, tra i quali DiaSorin Inc., sono stati raccolti \$ 180.000.

2. DiaSorin Molecular, Cypress California, USA

- "Rise Against Hunger": più di 12.000 pasti confezionati per combattere la fame nel mondo.
- "Support- Measles Epidemic in Samoa": campagna di raccolta fondi guidata dai dipendenti per raccogliere forniture per sostenere la lotta all'epidemia di morbillo nelle Samoa
- "Second Harvest Fundraiser": donazione di cibo da parte dei dipendenti della DiaSorin Molecular LLC, con l'importante traguardo raggiunto di 1.250 libbre di cibo.

### Israele

- "Programma di volontariato": i dipendenti della DiaSorin Israele si impegnano, su base trimestrale, a sostenere alcune attività sentite come necessarie da parte delle comunità locali.

### Benelux

- Nel corso del 2019 la filiale belga di DiaSorin ha supportato uno stage e la successiva tesi di laurea di uno studente bisognoso dal percorso scolastico eccellente.

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

Tema D.Lgs. 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche pratiche	Indicatori
<b>Temi ambientali</b>	Gestione ambientale (gestione dei rifiuti, efficienza energetica, gestione risorse idriche)	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.7 "Temi attinenti la gestione ambientale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 302 "Energy 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 302-1: Energy consumption within the organization</li> </ul> <p><i>GRI Standard 303 "Water 216":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 303-1: Water withdrawal by source</li> </ul> <p><i>GRI Standard 305 "Emissions 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions</li> <li>• Disclosure 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</li> </ul> <p><i>GRI Standard 306 "Effluents and Waste 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 306-2: Waste by type and disposal method</li> <li>• Disclosure 306-3: Significant spills</li> </ul> <p><i>GRI Standard 307 "Environmental Compliance":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 307-1: Non compliance with environmental laws and regulations</li> </ul>
<b>Temi sociali</b>	Gestione del rapporto con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 10 "Rapporto con le comunità locali"	Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative più rilevanti sviluppate/promosse dalla Capogruppo e dalle consociate estere del Gruppo nel triennio di rendicontazione e aventi un impatto positivo sulle comunità locali in cui il Gruppo opera.

**Perimetro di rendicontazione**

Per quanto riguarda l'anno 2017, il perimetro dei dati è limitato alle sole Società produttive del Gruppo (per il cui elenco si rimanda al capitolo 1 "Nota metodologica").

Dal 2018 invece la raccolta e la rendicontazione dei dati è stata estesa a tutte le Società del Gruppo, incluse quelle commerciali.

I dati relativi ai consumi e ai rifiuti delle Società commerciali sono stati pertanto inclusi nel consolidamento, salvo nei casi in cui questi non fossero ricostruibili in quanto inclusi nelle spese condominiali e non sia stato quindi possibile reperire il dato puntuale, come ad esempio per le sedi in affitto di dimensione ridotta, ove tali costi sono inclusi nelle spese periodiche e non è disponibile il dettaglio.

**Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI**

*Disclosures 302-1 / 303-1 / 305-1 / 305-2:*

- Per quanto riguarda i dati relativi a consumi energetici (Disclosure 302-1), sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dai Protocolli degli Indicatori Ambientali emessi dal Global Reporting Initiative
- Per quanto riguarda i dati relativi alle emissioni (Disclosure 305-1 e 305-2) delle filiali industriali, sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dallo Standard GHG Protocol.
- Per l'olio combustibile (BTZ) impiegato solamente dalla filiale italiana fino ad alcuni mesi del 2017, sono stati utilizzati i fattori di conversione specifici previsti dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC sia per i consumi che per le emissioni.
- Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 1 include le emissioni dirette dalla combustione per la generazione di energia termica per riscaldamento o per processo produttivo, per mezzi di trasporto ed emissioni legate ai gas refrigeranti.
- Il calcolo delle emissioni di tipo Scope 2 include le emissioni derivanti dal consumo di energia elettrica da fonte non rinnovabile e acquisto di energia termica, nonché dai consumi relativi al riscaldamento presso la filiale italiana, che paga tali spese nell'ambito dei costi comuni di comprensorio.
- Per la suddivisione dei consumi elettrici fra fonte rinnovabile e non rinnovabile si è tenuto conto della composizione del mix energetico utilizzato per la produzione dell'energia venduta dai fornitori (ove esplicitamente indicato in bolletta).

I dati sui consumi idrici sono stati ottenuti dalle informazioni riportate nelle bollette oppure, ove disponibili, dal dettaglio comunicato dai soggetti proprietari delle sedi e/o incaricati della gestione delle spese comuni.

*Disclosure 306-2*

- Per quanto riguarda i rifiuti, rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI, non si fornisce, per ognuna delle tipologie di rifiuti (pericolosi/non pericolosi), il dettaglio delle quantità di rifiuti suddiviso nelle singole categorie di destinazione. La suddivisione percentuale dei rifiuti fra le macro-categorie di destinazione "Riutilizzo/riciclo/recupero" e "Smaltimento" è stata determinata sulla base delle informazioni disponibili in merito alla metodologia di smaltimento dei rifiuti (informazioni fornite dai trasportatori/smaltitori in merito alla destinazione del rifiuto e, ove applicabile, indicazioni riportate all'interno della documentazione accompagnatoria al rifiuto).

Il perimetro della raccolta delle informazioni circa le iniziative sviluppate ha interessato tutte le Società del Gruppo, in aggiunta alle iniziative sviluppate a livello Corporate.

Con riferimento alle iniziative sviluppate a livello locale dalle Società del Gruppo, sono state selezionate per la rendicontazione quelle più significative e maggiormente in linea con i criteri di CSR definiti a livello centrale per il sostegno di iniziative a livello locale.

N/A

<p>Innovazione ed eccellenza tecnologica</p> <p>Customer satisfaction</p> <p>Qualità del prodotto e del processo</p>	<p>Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi attinenti l'innovazione e l'eccellenza tecnologica"</p> <p>Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.3 "Customer satisfaction"</p> <p>Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.2 "Qualità del prodotto e del processo"</p>	<p>Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Innovazione ed eccellenza tecnologica"</p> <p>Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 6 "Rapporto con il cliente e customer satisfaction"</p> <p>Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 5 "Qualità del prodotto e del processo"</p>	<p>Numero di progetti in essere al 31 dicembre di ognuno dei tre anni inclusi nel triennio di rendicontazione, suddivisi nelle diverse aree immunodiagnostica, diagnostica molecolare e strumentazione e nelle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).</p> <p>Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative di "ascolto" dei clienti effettuate nel corso del cliente e quelle programmate per il 2019.</p> <p>Numero di audit svolti su fornitori critici negli anni 2018 e 2019, suddivisi tra audit svolti a livello Corporate e audit svolti a livello local e relativi risultati (eventuale presenza di non conformità significative all'interno degli audit report riepilogativi dei risultati dell'audit).</p>
<p><b>Temi attinenti al personale</b></p> <p>Formazione</p> <p>Sviluppo del personale</p> <p>Benessere del personale</p> <p>Diversità e inclusione</p>	<p>Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.5 "Temi attinenti al personale"</p>	<p>Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 8 "Gestione del personale"</p>	<p><i>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 102-8: Information on employees and other workers</li> </ul> <p><i>GRI Standard 401 "Employment 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 401-1: New employee hires and employee turnover</li> </ul> <p><i>GRI Standard 404 "Training and Education 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee</li> <li>• Disclosure 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews</li> </ul> <p><i>GRI Standard 405 "Diversity and Equal Opportunities 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men</li> </ul> <p>In aggiunta agli indicatori GRI sopra riportati, il Gruppo DiaSorin fornisce anche la suddivisione dell'organico per titolo di studio.</p>

Il perimetro dei dati riguarda tutti i progetti in essere nell'ambito del Gruppo nel periodo di riferimento.

I dati riportati nella tabella sono determinati sulla base della classificazione dei progetti all'interno dei Product Development Master Plan (PDMP) e della documentazione attestante le fasi di sviluppo progetto.

Il perimetro riguarda tutte le Società del Gruppo.

N/A

Il perimetro dei dati riguarda le Società produttive, presso le quali sono effettuati gli acquisti di prodotti/servizi ad impatto diretto sulla conformità ai requisiti del prodotto finale.

I dati riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria sono determinati sulla base dei piani di audit implementati a livello Corporate e a livello locale e degli audit report all'interno dei quali sono formalizzati i risultati delle verifiche svolte.

I dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti (Disclosure 404-1) e l'indicatore relativo al rapporto fra il salario medio degli uomini e quello delle donne (405-2) per gli esercizi 2017 e precedenti facevano riferimento esclusivamente alle seguenti Società:

- DiaSorin S.p.A.
- DiaSorin Deutschland GmbH
- DiaSorin Inc. (USA)
- DiaSorin Molecular LLC

Per i dati 2018, il perimetro è stato esteso, come per gli altri indicatori relativi alle risorse umane, a tutte le Società del Gruppo.

*Disclosure 102-8*

I valori relativi all'organico delle Società si riferiscono al personale in forza al 31/12 dell'anno di riferimento.

*Disclosure 401-1*

- Il tasso di turnover è stato determinato rapportando il numero dei lavoratori usciti nel periodo 01/01-31/12 dell'anno di riferimento rispetto all'organico al 31/12 dell'esercizio in esame per le Società in perimetro moltiplicato per 100.
- Il tasso nel 2017 è stato fornito a livello aggregato. A partire dal 2018, per un maggiore allineamento ai requirements della Disclosure GRI, si fornisce il tasso di turnover per genere e fascia d'età.

*Disclosure 404-1*

- Il calcolo delle ore medie di formazione è effettuato tramite rapporto fra le ore di formazione erogate e l'organico al 31/12 dell'anno di riferimento.

*Disclosure 404-3*

• Il personale considerato per l'indicatore riguarda la popolazione aziendale che ha una quota della retribuzione variabile (es. MBO, Incentivi), gestiti attraverso il programma PMP LEAD, e, in generale, a tutto il personale soggetto a una formale valutazione periodica della performance. Sono inclusi anche i dipendenti assunti negli ultimi mesi dell'anno che, pur non avendo ancora ricevuto una valutazione formale, sono coinvolti nei processi sopra indicati.

*Disclosure 405-1*

- I valori rendicontati per genere ed età sono forniti per i soli dipendenti del Gruppo (non sono rendicontate le suddivisioni negli organi di governo, già riportati nella Relazione sul governo societario e sugli assetti proprietari), suddivisi nelle tre categorie professionali.

*Disclosure 405-2*

- Il rapporto fra il salario medio uomo/donna è stato calcolato sommando i salari mensili di tutti i dipendenti delle Società del Gruppo (ad esclusione di alcune consociate commerciali di ridotte dimensioni, che hanno un organico composto da soli uomini), convertiti in Euro secondo il tasso medio in valuta locale nel 2019, e dividendoli per il numero di dipendenti nelle categorie professionali considerate. È stato poi calcolato il rapporto fra i salari medi femminili e maschili così ottenuti.
- Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI 405-2, si fornisce il rapporto percentuale uomo/donna solamente con riferimento al salario base. Il dato è fornito solamente per le categorie Colletti Bianchi e Colletti Blu.

Con riferimento all'indicatore non-GRI relativo alla suddivisione dell'organico per titolo di studio, i dati sono stati ottenuti sulla base delle informazioni e della documentazione fornita dai dipendenti in sede di assunzione.

	Dialogo con le parti sociali			<p><i>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 102-41: Collective Bargaining Agreements</li> </ul>
	Salute e sicurezza		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 403 "Occupational Health &amp; Safety 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities</li> </ul>
<b>Rispetto dei diritti umani</b>	Diritti umani	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.6 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani" sotto-paragrafo 3.6.2 "Rispetto dei diritti umani"	
<b>Lotta alla corruzione</b>	Lotta contro la corruzione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla lotta alla corruzione"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 4 "Lotta alla corruzione"	<p><i>GRI Standard 205 "Anti-corruption":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures</li> </ul>





Il perimetro dei dati è relativo a tutte le Società del Gruppo.

Il dato è stato ottenuto rapportando il numero di lavoratori coperti da contratti collettivi rispetto al totale dell'organico di Gruppo. Si specifica che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

- Gli indicatori tasso di infortunio e tasso di giorni persi per infortunio sono calcolati dividendo sia il numero di infortuni che i giorni persi (di calendario) per le ore totali lavorate e moltiplicando per un fattore 1.000.000. Sono esclusi gli infortuni in itinere (incidenti avvenuti durante il tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro).
- Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI, non si fornisce il dato sul tasso di assenteismo, in quanto ad oggi i dati per il relativo calcolo non risultano disponibili per tutte le Società del Gruppo.

Il Gruppo, come descritto nel paragrafo indicato, considera poco rilevanti i rischi associati alla tematica, sia dal punto di vista dei rapporti intrattenuti con soggetti interni che esterni. Per tale ragione, non sono rendicontati indicatori numerici e/o associati a Disclosure GRI, tuttavia nel paragrafo sono descritti i principi previsti dal Codice Etico del Gruppo in materia, principale strumento che guida il Gruppo nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori e nella gestione dei rapporti con la catena di fornitura.

I dati relativi all'esercizio 2017 fanno riferimento esclusivamente alle seguenti Società:

- DiaSorin S.p.A.
- DiaSorin Deutschland GmbH
- DiaSorin Inc. (USA)
- DiaSorin Molecular LLC

Dal 2018 invece la raccolta e la rendicontazione dei dati è stata estesa a tutte le Società del Gruppo.

Per quanto riguarda DiaSorin SpA, la formazione in materia di lotta alla corruzione, quindi relativa al Codice MedTech e al Modello 231, è inclusa, a partire dal 2019, nell'ambito della formazione di induction effettuata ai nuovi entranti; risulta quindi compresa nell'indicatore "Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee".

Per le altre Società, i dati rendicontati includono i dipendenti coinvolti in attività di comunicazione e formale condivisione dei principi previsti dal Codice Etico di Gruppo o di altri documenti contenenti principi correlati all'anti-corruzione (es. Commercial Code of Conduct).



## Relazione indipendente sulla revisione limitata della Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario del Gruppo DiaSorin



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

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

Al Consiglio di Amministrazione di DiaSorin SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di DiaSorin SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 predisposta ex art. 4 del Decreto, presentata in una specifica sezione della Relazione sulla Gestione e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2020 (di seguito "DNF").

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

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI-Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016, (di seguito "GRI Standards") indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

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

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

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

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

#### **PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035229691 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 0303697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - Pescara 66127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011256771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0402480781 - Udine 33100 Via Foscolle 43 Tel. 043225789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

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



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

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

### **Responsabilità della società di revisione**

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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



personale di DiaSorin SpA UK Branch (UK) e DiaSorin Ltd (Cina) e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di capogruppo,
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società, divisioni e siti, DiaSorin SpA, DiaSorin SpA UK Branch (UK) e DiaSorin Ltd (Cina), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo svolto interviste di approfondimento con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2019 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

Milano, 29 aprile 2020

PricewaterhouseCoopers SpA

Stefano Pavesi  
(Revisore legale)

Paolo Bersani  
(Procuratore)