



**ESTRATTO DALLA
RELAZIONE FINANZIARIA
ANNUALE AL 31/12/2018**

Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

Al 31 dicembre 2018 ai sensi del D.Lgs. 254/2016

1. Nota metodologica

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 2018 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.

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*

1.1 Obiettivi della Dichiarazione

1.2 Standard di rendicontazione



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” riportato 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 2018, riportate nella sezione ‘Informazioni generali e area di consolidamento’ delle note esplicative al bilancio consolidato 2018. 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 con-

1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting

trollo 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.

I valori di confronto 2017 e 2016 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 gli esercizi 2017 e precedenti 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, per i dati 2018, il perimetro dei dati ambientali alle consociate commerciali (nel primo anno di rendicontazione, queste erano state 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 2016, 2017 (con le limitazioni di perimetro citate) e 2018.

Con riferimento alla Società DiaSorin Molecular LLC, la cui acquisizione è avvenuta a maggio 2016, i dati quantitativi si riferiscono agli anni 2017 e 2018; con riferimento invece alla Società DiaSorin India, il relativo consolidamento è 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.

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

2.1 Il business del 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

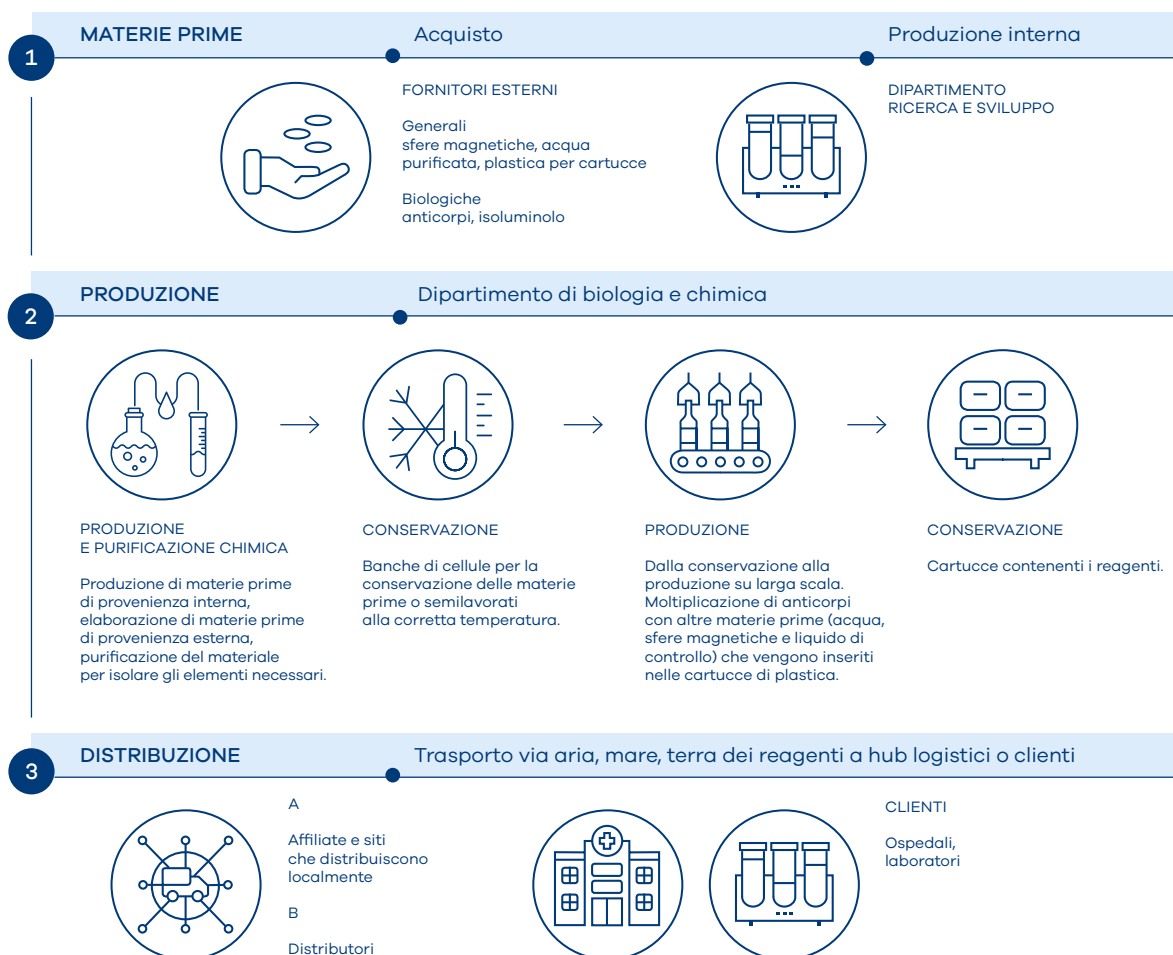
Tipicamente, le vendite dirette avvengono attraverso:

- 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 gratuita, 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



Relazione sulla gestione

Ai fini di definire l'ampiezza e la struttura delle tematiche sviluppate nella Dichiarazione Non Finanziaria, DiaSorin ha svolto un processo di 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'analisi è stata articolata in due fasi operative:

- l'identificazione dei temi significativi
- la valutazione della rilevanza dei temi

Identificazione dei temi significativi: per identificare i temi significativi 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 una scala 1-5, dove il valore 1 indica uno scarso interesse attribuito dalle strategie aziendali o dagli stakeholder al tema e il valore 5 esprime il massimo interesse. Il Gruppo DiaSorin ha condotto l'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 identificate, valutando la rilevanza delle stesse dal punto di vista del Gruppo DiaSorin e dal punto di vista degli stakeholder di

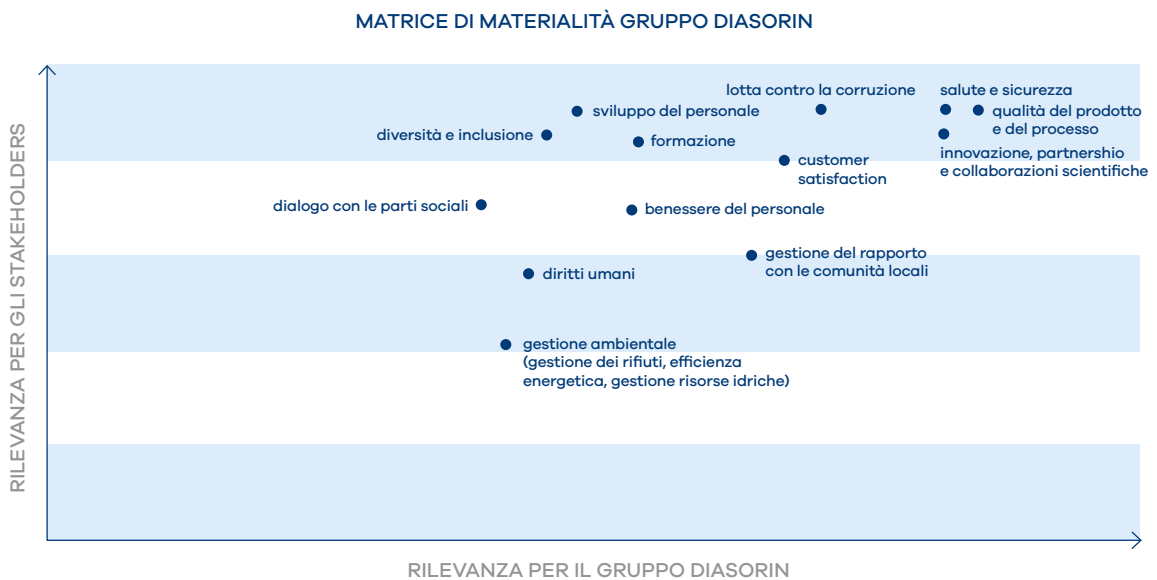
2.2 I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

La matrice di materialità del Gruppo DiaSorin

riferimento (per questi ultimi si rimanda al paragrafo “Identificazione dei rischi e delle opportunità”).

Il risultato dell’analisi condotta è la matrice di materialità del Gruppo DiaSorin, rappresentata graficamente attraverso un diagramma cartesiano che riporta, sull’asse delle ascisse l’interesse per il Gruppo e sull’asse delle ordinate l’interesse per gli stakeholder. 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.



Il grafico sopra riportato rappresenta in maniera sintetica il risultato dell’analisi 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 all’interno della Relazione Non Finanziaria.

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.

2.3 Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin



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.

Il documento che definisce con chiarezza l'insieme dei valori che il Gruppo DiaSorin riconosce, accetta e condivide l'insieme delle 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.

2.4 Il Codice Etico di 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 successivamente riportati 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>.

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.

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

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 Assobiomedica e Confindustria). Tale documento si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito dalle regole di Corporate Governance e dal Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi in essere in azienda e nel Gruppo.

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.

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 più 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 2018 la Società ha pianificato due interventi di aggiornamento del Modello, che saranno implementati nel corso del 2019 (a seguito dell'approvazione da parte dei competenti organi societari).

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 dovranno 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 sistema di *whistle-blowing* 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 restando 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 consulente legale esterno, ha altresì provveduto ad aggiornare la Parte Generale del Modello, nonché a redigere una dedicata procedura di gestione delle segnalazioni.

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.

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.).

3.1.1 Qualità del prodotto e dei processi

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*

3.1 Temi attinenti alla qualità e sicurezza del prodotto

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.

3.1.2 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.

3.2 Temi attinenti all'innovazione, partnership e collaborazioni scientifiche

Il Gruppo DiaSorin ha identificato quale rischio significativo in relazione alla tematica "Innovazione, Partnership e collaborazioni scientifiche" la mancata definizione di un **processo innovativo e di una cultura "diffusa" dell'innovazione**, che comporterebbero ostacoli e rallentamenti nell'ideazione e sviluppo di nuovi prodotti e sistemi. In assenza di partnership solide e durature, inoltre, si opererebbe senza gli strumenti e le conoscenze necessarie sia in sede di ricerca che in fase di test e sviluppo.

Il Gruppo si impegna a perseguire una politica del personale mirata a selezionare professionisti in grado di operare efficacemente

nell'ambito della ricerca e sviluppo di nuove tecnologie, prodotti e processi, favorendo gli scambi di *know how* a livello internazionale. Inoltre il Gruppo ha predisposto una serie di procedure di Gruppo, che definiscono le linee guida da seguire nei diversi aspetti del processo di sviluppo prodotto.

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.

3.3 Temi attinenti alla lotta alla corruzione

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 medica;
 - 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.

3.4 Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani

3.4.1 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 nella 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.

3.4.2 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 trattenere 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 di 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.

3.5.1 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

Nell’ambito dei temi attinenti alla formazione, sviluppo e benessere del personale, sono state individuate le seguenti tre potenziali aree di rischio:

- 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;
- 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

3.5 Temi attinenti al personale

motivazione e sulla soddisfazione del personale in forza, con conseguente impatto sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo.

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**.

3.5.4. Dialogo con le parti sociali

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 Temi ambientali

3.6.1 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”.

3.6.2 Efficienza energetica / Gestione 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. Qualità e customer satisfaction

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 EN ISO 9001:2015 (Quality Management Systems Requirements) e EN ISO 13485:2016 (Medical Devices. Quality Management Systems. Requirements for Regulatory Purposes), nonché in conformità alle normative locali applicabili alle diverse realtà del Gruppo DiaSorin.

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 della Società 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.

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 dei processi", 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, che come funzione centralizzata è indipendente da altri Dipartimenti e riporta direttamente al Chief Executive Officer di DiaSorin S.p.A., cosa che assicura 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.

4.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

4.2 Gli strumenti adottati

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

- Monitorare l'emissione di nuove regolamentazioni applicabili al settore IVD MD e comunicarle ai siti.
- Supportare i siti 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, attraverso emissione delle Group Operating Procedures (GOPs) e garantirne la corretta trasposizione a livello locale (siti e filiali)
- Monitorare la conformità ai requisiti di 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 identificare 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

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 rischiosi-

tà 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 a valore la quota maggiore degli acquisti.

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 portato avanti nel 2018, 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 degli acquisti è stato riorganizzato e rinforzato con nuovi ingressi, ed è in corso di deployment una governance stretta attraverso business review meeting periodici;
- **standardizzazione dei processi:** armonizzazione dei diversi processi di acquisto locali, che ad oggi sono gestiti autonomamente dalle filiali produttive tramite strumenti e sistemi informativi differenti; è in versione draft finale un documento di guidelines del procurement, che ha la doppia finalità di definire regole da applicare localmente sia di istruire chi svolge attività di acquisto 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 per la completa gestione della relazione con il fornitore, dalla qualifica alla stipula dei contratti, inclusa la negoziazione.

La realizzazione del progetto, la cui conclusione è prevista per il 2020, prevede lo sviluppo di due Piattaforme di acquisto, tramite le quali saranno gestite tutte le fasi del processo di acquisto (es. qualifica e selezione, emissione Ordine di Acquisto, vendor rating, ecc.) e che saranno basate su un unico sistema informativo: la prima Piatta-

forma includerà tutti i siti produttivi europei e il sito sudafricano, la seconda i siti americani.

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 allegati 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- 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 Softwares “customizzati” con uso/impatto a livello di Gruppo DiaSorin.

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.

Azioni di customer care

Il Gruppo si impegna a garantire adeguati standard di qualità e sicurezza degli impianti per quanto riguarda i sistemi offerti, sulla base di livelli predefiniti di qualità. Nei limiti del possibile, DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo si impegnano a consultare le associazioni a tutela dei consumatori per i progetti che abbiano un impatto rilevante sulla clientela. La DiaSorin S.p.A. e le società appartenenti al Gruppo hanno scelto di adeguare il proprio sistema di qualità in accordo a norme internazionali (quali UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 134485:2004, in compliance con il Code of Federal Regulation 21 - Food and Drug Administration e la normativa europea in materia).

Pertanto, 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

ricepimento dei feedback dopo la sua consegna al cliente. Nell'ambito dei processi di miglioramento, il monitoraggio del prodotto sul mercato è 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 istituito metodi che garantiscono che le informazioni di ritorno provenienti dal cliente confluiscono 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.

4.3 I Risultati

Nel corso del 2018 sono stati effettuati 34 audit su fornitori critici per il gruppo (38 nel 2017), di cui 10 Corporate e 24 Local, da cui non sono emerse non conformità significative (come nel 2017).

Nel corso del 2017 è stata condotta da un ente terzo (Rosenthal Research) una survey di ampiezza globale che ha valutato le prestazioni di DiaSorin con riferimento a diverse aree (tra cui *equipment performance*, reagents, technical support, field engineer e application specialist) e confrontato i risultati con i benchmark di mercato.

Dalla survey è emerso un Net Promoter Score molto positivo; la stessa attività sarà ricondotta da un altro ente terzo (Praxidia) nel 2019.

5. Innovazione ed eccellenza tecnologica

5.1 Gli impegni di Diasorin e i principi di riferimento

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.

5.2 Gli strumenti adottati

DiaSorin rivolge un impegno costante nell'attrarre i talenti in campo R&D nonché nell'attività di acquisizione e condivisione della conoscenza (ad esempio attraverso la partecipazione a convegni scientifici, collaborazioni con il mondo clinico, la partecipazione a comitati scientifici).

L'intero flusso di sviluppo prodotto è monitorato da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, la quale predispose, all'inizio di ogni anno, un documento denominato Product Development Master Plan (PDMP). Tale documento, che è periodicamente aggiornato in

corso d'anno, riporta indicazione dei progetti attivi nel Gruppo, in ognuna delle quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).

L'importanza del tema dell'innovazione per il Gruppo DiaSorin è inoltre testimoniata dagli investimenti concreti che il Gruppo ha effettuato nel corso dell'anno e che, tra gli altri, hanno visto nascere la funzione Innovation - a diretto riporto del Group CEO - e la definizione di un nuovo processo di innovazione per l'analisi e la valutazione di potenziali nuovi prodotti (kit e devices).

La funzione Innovation ha il ruolo di coordinare lo sviluppo e l'analisi delle idee innovative di prodotti e devices per tutto il Gruppo DiaSorin, dal loro concepimento fino all'inserimento nel Product Development Master Plan (PDMP), lo strumento che contiene la lista di tutti i progetti approvati e che saranno sviluppati come nuovi prodotti per il mercato del Gruppo.

Il processo di innovazione per l'analisi delle nuove idee di kit e devices prevede un approccio strutturato che permette di valutare in modo olistico, per ciascuna nuova idea, il fit con la strategia aziendale, la quantificazione del mercato target e l'analisi della competizione, la valutazione della fattibilità tecnica, gli aspetti legati alla regulation e l'analisi dei rischi, lo sviluppo di un business plan completo del progetto. Questo nuovo processo di innovazione permetterà una migliore comprensione, valutazione e prioritizzazione delle proposte di nuovi kit e devices e si tradurrà pertanto in migliori prodotti sul mercato, con un ritorno per il Gruppo DiaSorin in termini di marginalità e competitività. Inoltre, la possibilità di qualificare meglio le idee innovative nella fase del loro concepimento e analisi, permetterà una maggiore efficienza nella successiva fase di sviluppo prodotto, sia in termini di tempi richiesti per lo sviluppo, che in termini di impiego di risorse.

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:

5.3 I Risultati

Reagents for Immunoassay	2016	2017	2018
Pre-fattibilità	9	8	3
Fattibilità	11	6	1
Validazione	3	10	9
Industrializzazione	3	2	7
Totale	26	26	20

Reagents for Molecular - considering Assays + ASRs (Analyte Specific Reagents)	2016	2017	2018
Pre-fattibilità	10	13	18
Fattibilità	4	-	2
Validazione	3	2	1
Industrializzazione	5	9	13
Totale	22	24	34

Intrument Projects (Immuno + Molecular)	2016	2017	2018
Pre-fattibilità	1	-	3
Fattibilità	3	3	4
Validazione	1	3	1
Industrializzazione	-	-	0
Totale	5	6	8

L'importanza del tema dell'innovazione è testimoniato anche dall'integrazione del business di diagnostica molecolare di Focus Diagnostics, la cui acquisizione è avvenuta nel corso del 2016, che ha permesso a DiaSorin di approcciare una tecnologia in rapida crescita e dai caratteri fortemente innovativi.

La società ha identificato alcuni settori in cui focalizzare il proprio impegno ed in particolare la gastroenterologia, l'immunità cellulare e le malattie infettive causate dagli insetti.

Nel settore della gastroenterologia, la Società ha ottenuto la registrazione FDA di 2 prodotti, rispettivamente per la determinazione dell'antigene *Helicobacter pylori* e della calprotectina fecale. Questi importanti successi hanno spinto la Società nell'ideare sia espansioni di catalogo che di estensioni delle indicazioni di uso che verranno sviluppate all'interno del processo di Innovazione del processo sopra descritto.

Rispetto all'immunità cellulare, la Società ha lanciato in UE il primo test IGRA (Interferon Gamma Release Assay) basato su tecnologia CLIA per identificare pazienti con infezione latente da Micobatterio della tubercolosi. La Società ha inoltre completato gli studi clinici negli USA al fine di preparare il dossier per la sottomissione alla FDA.

L'intenzione della società è quella di identificare e sviluppare altre applicazioni di prodotto laddove se ne verifichi l'utilità clinica ed ed il ritorno economico attraverso l'applicazione del processo di innovazione sopra descritto.

Infine, alla strategia di menu' si collega una strategia di piattaforma strumentale per accedere a segmenti diversi di mercato (LIAISON XS, che verrà lanciato nel 2019) 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.

6. Lotta alla corruzione

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).

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.

6.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

6.2 Gli strumenti adottati



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 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 alla scorso esercizio, il Gruppo DiaSorin ha aderito, in quanto membro dell'associazione di settore EDMA (European Diagnostic Manufacturers Association), associata di MedTech Europe², al nuovo "MedTech Europe Code of Ethical Business Practice" (di seguito, "**Codice MedTech**"): lo scopo di tale Codice è regolare 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.

DiaSorin ha pertanto provveduto a modificare/integrare il Codice Etico di Gruppo al fine di adeguarlo ai requisiti del Codice MedTech ed a svolgere una serie di attività di training. Le attività di training sono proseguite nel corso dell'esercizio 2018 ed hanno avuto ad oggetto temi più specifici ed operativi della disciplina MedTech, anche alla luce dell'avvenuta redazione ed approvazione 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.

2

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

Si precisa che dall'esercizio 2018 il dato è stato raccolto per tutte le società del Gruppo; negli esercizi di rendicontazione 2016 e 2017, il perimetro era limitato come descritto nel paragrafo 1.3.

6.3 I Risultati

Dipendenti coinvolti in attività di formazione e comunicazione anti-corrruzione	2016	2017	2018
Top Management	4	7	102
Colletti bianchi	32	102	694
Colletti blu	10	67	89
TOTALE NUMERO DI DIPENDENTI	46	176	885

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

I valori comprendono i corsi di formazione dedicata al Codice MedTech che nel 2018 ha coinvolto 175 dipendenti del Gruppo (38 Executive e 137 Colletti Bianchi); nel 2017 i dipendenti coinvolti erano 37.

7. 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 in data 13 febbraio 2015 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.

Sono inoltre definite le principali modalità attraverso le quali il Gruppo DiaSorin realizza tali impegni, in particolare:

- priorità alle tematiche relative a salute, sicurezza e ambiente nella pianificazione aziendale e nei processi decisionali;

7.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

- 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.

7.2 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.

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/risponsabilità.

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.

I dati di *performance* ambientale e di salute e sicurezza rendicontati di seguito, con riferimento al 2018 riguardano tutte le Società del Gruppo DiaSorin sia siti produttivi che sedi commerciali, come anticipato nella nota metodologica alla presente dichiarazione.

7.3 I Risultati

Consumi energetici	2016			2017			2018		
	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	-	31.840	31.840	-	39.436	39.436	-	75.196	75.196
Consumi elettrici	2.468	60.683	63.151	23.522	53.340	76.862	24.107	57.178	81.285
CONSUMI DERIVANTI DA ACQUISTO DI ENERGIA TERMICA	-	2.451	2.451	-	-	-	-	-	-
TOTALE	2.468	94.974	97.442	23.522	92.776	116.299	24.107	132.374	156.481
%	3%	97%	100%	20%	80%	100%	15%	85%	100%

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 m3 è stata aggiornata al valore corretto di 134.888 m3.

Il trend di crescita dei consumi energetici nel periodo 2016 – 2017 è principalmente dovuto all'inclusione in perimetro di DiaSorin Molecular, i cui consumi energetici per il 2017 ammontano a circa 10.500 GJ. 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. 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	Prelievi [m3]		
	2016	2017	2018
Fonte			
Acquedotti	60.470	60.538	49.990
Acqua sotterranea	153.597	252.793	84.481
Acqua di superficie	1.283	-	-
TOTALE	215.350	313.331	134.471

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 raffrescamento 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 refrigeranti³) 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 UN-FCCC e per l'elettricità di tutte le filiali commerciali, che ammonta al 2,34 % 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.

Emissioni [tCO ₂ eq]	2016	2017	2018
	1.816	2.177	3.891

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

Emissioni [tCO ₂ eq]	2016	2017	2018
	9.663	8.265	8.885

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

3

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.

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.

Tipologia	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]		
	2016	2017	2018
Pericolosi	130	154	210
Non Pericolosi	865	1.239	1.036
TOTALE	996	1.393	1.246

Destinazione	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)		
	2016	2017	2018
Riutilizzo/riciclo/recupero	50,8%	52,3%	49,6%
Smaltimento	49,2%	47,7%	50,4%

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 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.

Destinazione	Rifiuti prodotti (RAAE) [t]		
	2016	2017	2018
Recupero	16	14	41
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.

	2016	2017	2018
Tasso di infortunio	1,40	3,12	3,42
Tasso di giorni persi per infortunio	85,16	55,56	105,28

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

8. Gestione del personale

Il Codice Etico di Gruppo riporta una serie di norme e standard di comportamento che il Gruppo si impegna a perseguire nell'ambito della gestione del personale, in particolare 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”.*

8.1. Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

• **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 evitando 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.

Implementazione del nuovo Sistema Informatico di Gestione delle Risorse Umane

È avvenuta nel 2018 l'introduzione nel Gruppo DiaSorin del nuovo strumento di gestione delle risorse umane denominato T.R.U.S.T. (Technology Roadmap Underpinning Successful Transformation) il cui consolidamento avverrà nel 2019.

Tale sistema supporta in maniera trasversale i principali processi della gestione delle risorse umane, dalla fase di ricerca/assunzione del personale fino alle fasi operative di gestione del dipendente all'interno della realtà aziendale, incluso il processo di *performance management*.

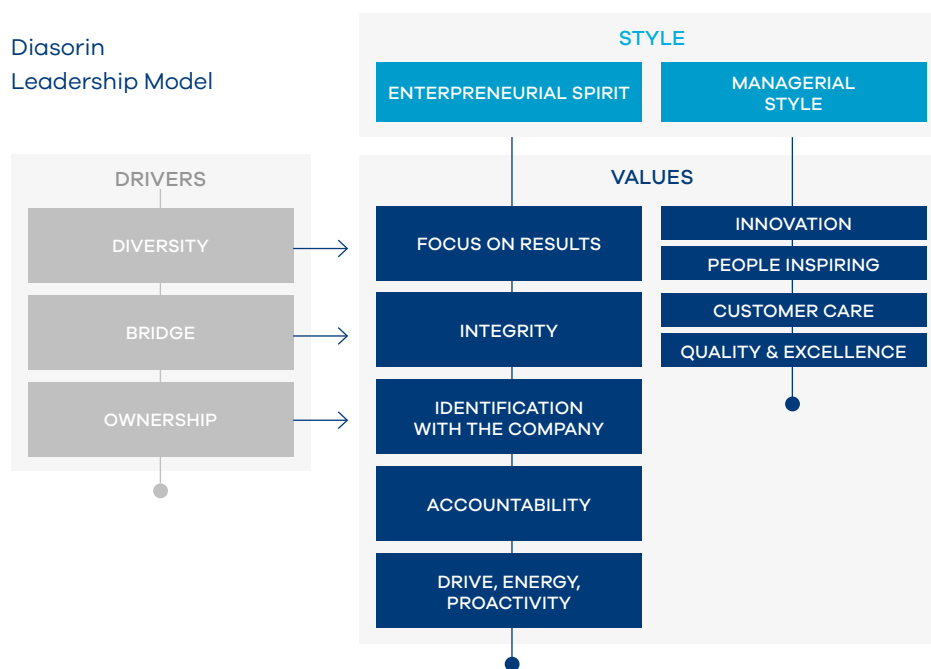
I principali benefici derivanti dall'introduzione di T.R.U.S.T. riguardano:

- una maggiore accessibilità e controllo e, pertanto, un miglioramento nelle potenzialità di monitoraggio dei dati e delle informazioni relative al personale;

- una sistematica tracciabilità dello sviluppo delle competenze legate alla *performance* e ai contributi di ciascuno alla crescita e al successo dell'organizzazione.
- una più efficace e tempestiva condivisione delle informazioni fra tutti gli enti e i soggetti coinvolti: a titolo di esempio, in fase di recruitment, i *curriculum vitae* dei candidati, caricati sul Portale T.R.U.S.T. risulteranno disponibili in modalità di visualizzazione non solo all'area Risorse Umane ma anche ai Manager/Responsabili aziendali coinvolti nel processo di selezione.

Il Modello di Leadership

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.



Questo modello si fonda su **9 Valori** che descrivono i comportamenti attesi da tutti dipendenti di DiaSorin. I fattori abilitanti che influenzano la capacità dei leader e dei loro team nella creazione di valore per DiaSorin rappresentano i **Driver** ovvero: Diversity, Bridge e Ownership.

Il Modello di Leadership esplicita la cultura di DiaSorin, l'unicum dell'azienda sul quale si fondano i processi di arricchimento e sviluppo di Talenti.

In particolare, 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.

Il Sistema di Performance Management

Il personale a cui si applica il Modello di Leadership di DiaSorin è inserito nel "Performance Management Process Lead (PMPL)" che include tutti i dipendenti che hanno una retribuzione variabile. Il PMPL, strettamente correlato al Modello di Leadership, prevede un processo strutturato di valutazione annuale della *performance* individuale, del contributo apportato alla crescita aziendale e dei comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Tale processo, infatti, prevede di fornire feedback periodici al personale coinvolto e permette di:

- acquisire una maggior autoconsapevolezza dei punti di forza e delle aree di miglioramento;
- promuovere il dialogo tra responsabile e dipendente sui comportamenti da adottare in qualità di leader;
- accrescere l'aspetto motivazionale.

A conferma della rilevanza del sistema di Performance Management, T.R.U.S.T. ha previsto un modulo dedicato "Performance and Goals".

Ai valori descritti nel Modello di Leadership DiaSorin è inoltre ispirato il "Performance Management Process YOU (PMP YOU)" dedicato alla restante parte della forza lavoro (inclusi i blue collars), che sarà operativo a partire dal 2019.

Il PMPL e il PMP YOU consentono una valutazione delle soft skills in linea con la cultura aziendale per tutto il personale in linea con la cultura aziendale. Tali processi sono agevolati dal sistema T.R.U.S.T., che dispone di moduli dedicati.

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. Sono inoltre pianificati ed erogati specifici corsi tecnico-professionali di aggiornamento.

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.

DiaSorin rivolge estrema attenzione anche alla formazione del personale tecnico che opera sul campo. A titolo di esempio, si evidenzia come la formazione del personale degli enti Service di tutto il Gruppo, che si occupa dell'installazione e della manutenzione delle macchine presso i clienti, è interamente gestito e monitorato a livello Corporate presso l'Headquarter italiano di Saluggia.

Annualmente vengono inoltre identificati macro-temi/focus formativi rispetto ai quali vengono progettate e sviluppate attività di formazione specifiche.

Nel corso del 2018, il focus principale delle attività di formazione trasversali sul Gruppo è stato legato al nuovo sistema informativo HR denominato TRUST, che ha visto la formazione per tutti i dipendenti di DiaSorin. 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.

È proseguito inoltre nel corso del 2018 il programma formativo, finalizzato a incrementare e perfezionare le competenze manageriali dei Country Manager delle filiali del Gruppo. Tale programma, denominato "Commercial Training", si compone di 5 moduli di formazione tenuti da parte di figure chiave interne a DiaSorin, i cosiddetti "Champions", che sono responsabili della definizione del programma, dei relativi contenuti, e dello sviluppo del materiale del corso. Al fine di perfezionare le capacità di esposizione e trasmissione delle conoscenze, i "Champions" sono inseriti nel programma "Train the Trainer", che prevede una specifica attività di "formazione dei formatori" preventivamente all'erogazione del corso.

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 2018 con ruoli di responsabilità a livello di corporate (Manager e Top Manager) 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.

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 l’accantonamento per il trattamento di fine rapporto in Italia, il sistema previdenziale “Alecta” in Svezia, il fondo pensione “U-Kasse” e il sistema “Direct Covenant” in Germania. 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.

Con riferimento all’Italia, si segnala che alla fine dell’anno 2016 è stato firmato con le organizzazioni sindacali interne un Piano di Welfare aziendale, implementato nel 2017, il quale prevede l’erogazione di 864 Euro nel periodo 2017-2019 (“flexible benefit”) per ogni dipendente, che avrà la facoltà di spendere tale importo in servizi defiscalizzati (educazione dei famigliari, fondi integrativi pensionistici o sanitari).

Dialogo con le parti sociali

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.

Ascolto e attenzione dei lavoratori

Oltre al dialogo con le parti sociali, DiaSorin prevede dei canali diret-

ti di ascolto dei lavoratori, per esempio attraverso l'erogazione di Survey di clima periodiche. In particolare, nel corso del 2017, a tutti i dipendenti italiani è stata rivolta una Survey relativa allo stress-lavoro correlato e alla qualità della vita organizzativa: i relativi risultati sono stati analizzati accuratamente e sono state progettate azioni di intervento da implementare. Annualmente vengono realizzate indagini di clima nei siti DiaSorin presenti in Nord America (DiaSorin Inc. e DiaSorin Molecular).

Inoltre, si evidenzia la diffusione a livello di Gruppo di politiche anti-molestie/ bullismo che hanno lo scopo di contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro positivo dove le persone sono trattate con dignità e rispetto.

Informazioni sui dipendenti del gruppo

8.3 I Risultati

Numero dipendenti suddivisi per genere	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
	906	772	1.678	999	897	1.896	1.064	907	1.971

Dipendenti suddivisi per categoria	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Top Managers	55	20	75	65	21	86	72	25	97
Colletti bianchi	686	655	1.341	745	750	1.495	811	775	1.586
Colletti blu	165	97	262	189	126	315	181	107	288

Dipendenti suddivisi per età	2016			2017			2018			
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	top managers	colletti bianchi	colletti blu	totale
<= 29 anni	124	92	216	104	109	213	-	153	55	208
30 - 50 anni	537	464	1.001	630	537	1.167	47	1.043	147	1.237
>= 50 anni	245	216	461	265	251	516	50	390	86	526

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

Dipendenti per tipo di contratto	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	892	759	1.651	972	877	1.849	1.050	897	1.947
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	14	13	27	27	20	47	14	10	24

Dipendenti per tipo di impegno	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	902	742	1.644	995	866	1.861	1.058	870	1.928
Numero di dipendenti part time	4	30	34	4	31	35	6	37	43

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

Dipendenti per titolo di studio	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Laureati	506	490	996	561	565	1.126	687	634	1.321
Biologia	130	161	291	141	189	330	144	199	343
Chimica	49	37	86	41	46	87	54	56	110
Biochimica	44	62	106	53	62	115	83	81	164
Discipline economiche	58	33	91	49	34	83	45	35	80
Ingegneria	105	51	156	118	50	168	180	64	224
Altre lauree	120	146	266	159	184	343	201	199	400
Diplomati tecnici	146	80	226	124	73	197	141	96	237
Diplomati generici	139	139	278	264	236	500	179	146	325
Nessun titolo	115	63	178	50	23	73	57	31	88

Dialogo con le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano più del 47% del totale dipendenti di gruppo (52% al 31 dicembre 2017); si specifica che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

	2016	2017	2018
Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi simili (%)	56%	52%	47%

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

Nuovi assunti e turnover

Numero di persone assunte nell'esercizio	2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	96	69	165	194	159	353	189	135	324
Per fascia d'età:									
<= 29 anni	26	24	50	60	56	116	43	45	88
30 - 50 anni	56	36	92	111	86	197	114	80	194
>= 50 anni	14	9	23	23	17	40	32	10	42

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

Il tasso di turnover del 2018 risulta pari al 14% (15% nel 2017 e 8% nel 2016); si ricorda il diverso perimetro di consolidamento tra gli esercizi a confronto (il dato del 2016 esclude DiaSorin Molecular).

Con riferimento al periodo di reporting 2018, si riporta di seguito il dato del turnover per genere e fascia di età:

<= 29 anni	30 - 50 anni	>= 50 anni	Uomini	Donne	Totale
22%	14%	12%	14%	14%	14%

Attività di formazione

Con riferimento ai dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti si precisa che per gli esercizi 2017 e 2016 i risultati 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. Dall'esercizio 2018 il perimetro è stato esteso all'intero Gruppo.

Si riporta di seguito il dato aggregato a perimetro costante.

Numero di ore di formazione per categoria

	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Top Managers	439	297	736	477	494	971	2.390	745	3.135
Colletti bianchi	17.095	12.751	29.846	16.413	22.193	38.606	21.088	23.313	44.401
Colletti blu	5.822	3.793	9.615	6.758	4.594	11.352	8.328	4.599	12.927

Numero di ore di formazione per tipologia di training

	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Programmi di induction	564	342	906	1.071	894	1.965	1.864	1.974	3.838
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	3.047	2.506	5.553	5.528	5.286	10.814	3.335	1.841	5.176
Formazione tecnico-professionale	14.545	9.650	24.195	12.318	15.676	27.994	16.585	15.487	32.072
Corsi di lingua straniera	1.000	905	1.905	193	324	517	0	45	45
Formazione manageriale	330	320	650	1.044	1.110	2.154	1.414	1.324	2.738
Altro	3.870	3.118	6.988	3.494	3.991	7.485	8.613	7.980	16.593

Si riporta sotto il dato rendicontato per tutte le Società del Gruppo.

Numero di ore di formazione per categoria

2018

	uomini	donne	totale
Top Managers	2.835	984	3.819
Colletti bianchi	30.196	29.285	59.481
Colletti blu	8.574	4.806	13.380

Numero di ore di formazione per tipologia di training

2018

	uomini	donne	totale
Programmi di induction	3.543	2.786	6.329
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	4.083	2.438	6.521
Formazione tecnico-professionale	22.210	18.934	41.143
Corsi di lingua straniera	290	447	736
Formazione manageriale	2.136	1.862	3.997
Altro	9.350	8.604	17.955

Ore medie di formazione

	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Top Managers	13	25	16	11	35	16	39	39	39
Colletti bianchi	43	30	36	36	43	40	37	38	38
Colletti blu	38	43	40	38	40	39	47	45	46

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 (%)

	2016			2017			2018		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
Top Management	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Colletti bianchi	83%	76%	80%	84%	75%	80%	85%	72%	79%
Colletti blu	65%	73%	68%	72%	86%	77%	72%	86%	77%

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	2016	2017	2018
Colletti bianchi	91%	90%	87%
Colletti blu	86%	88%	83%

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; negli esercizi di rendicontazione 2016 e 2017, il perimetro era limitato come descritto nel paragrafo I.3.

9. Rapporto con le comunità locali

9.1 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 socioeconomico 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).

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.

9.2 Gli strumenti adottati

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.

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.

9.3 I risultati



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.

Il concorso del 2018 è stato aperto a tutti i licei scientifici del Piemonte 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 60.000 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 giu-

ria interna DiaSorin (composta da esperti appartenenti all'area Ricerca e Sviluppo), hanno valutato le oltre 40 idee pervenute (anche in termini di applicabilità sull'intero periodo dei cinque anni di liceo) e hanno selezionato i 6 team finalisti che si sono sfidati nel corso della "Mad for Science Challenge", svoltasi a Torino il 16 maggio 2018, 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 2018" è stato altresì assegnato un premio di comunicazione dell'importo di 10.000 euro volto ad interventi di implementazione del laboratorio già esistente, assegnato al Liceo 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 del Liceo vincitore del premio da 60.000 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. DiaSorin ha richiesto alla Federazione Italiana degli Sport Invernali Paralimpici di selezionare sulla base di criteri di talento ed eccellenza una rosa di atleti tra quelli che hanno rappresentato l'Italia ai XII 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 XXII Giochi olimpici invernali. L'iniziativa di responsabilità sociale ha visto DiaSorin sostenere attivamente per 3 anni (2016-2018) il percorso agonistico degli sportivi selezionati, appartenenti alle categorie snowboard e sci alpino, contribuendo alla loro preparazione in vista della competizione. L'iniziativa di responsabilità sociale è stata più che ripagata dalla soddisfazione di vedere i risultati ottenuti dagli atleti del "Progetto Talenti" nel corso dei Giochi paralimpici invernali: 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.



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 nel mese di settembre nel Palazzetto dello Sport di Chieri.

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.



Nel corso del 2017 e del 2018 DiaSorin non ha finanziato alcun nuovo progetto ospedaliero, dedicandosi a promuovere la positiva iniziativa della sala TAC dell'Ospedale Regina Margherita di Torino ad altri ospedali sul territorio italiano e con la collaborazione di nuove aziende interessate a divenire sponsor del progetto.

Nello specifico, nel corso del 2018 è stata raggiunta l'intesa con l'Istituto Giannina Gaslini, più conosciuto come Ospedale Gaslini di Genova per un intervento di umanizzazione della sala RMN, in continuità con quanto già realizzato all'Ospedale pediatrico di Torino. 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. L'inaugurazione della sala di risonanza magnetica ammodernata è stata il 13 febbraio 2019 alla presenza delle autorità locali genovesi e di una folta schiera di giornalisti.

Sorrisi e magia

Lo scopo del progetto è garantire assistenza psicologica e supporto emotivo ai bambini costretti a lunghe degenze ospedaliere.

Anche nel 2018, il 29 maggio a Torino, DiaSorin ha sostenuto il picnic annuale realizzato da Fondazione Theodora volto a raccogliere fondi per i "Dottor Sogni", professionisti altamente specializzati che operano in sinergia con il personale medico per aiutare i bimbi a elaborare le difficoltà connesse alla lunga degenza, attraverso gli strumenti dell'empatia, del gioco e del sorriso. L'intero ricavato della giornata, alla quale hanno partecipato come sponsor diverse società del territorio, è stato destinato all'attività dei Dottor Sogni presso l'Ospedale Infantile Regina Margherita di Torino.



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 diverse iniziative di responsabilità sociale presso le comunità locali prediligendo azioni che avessero un impatto positivo sulla salute e sul benessere delle persone.

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.

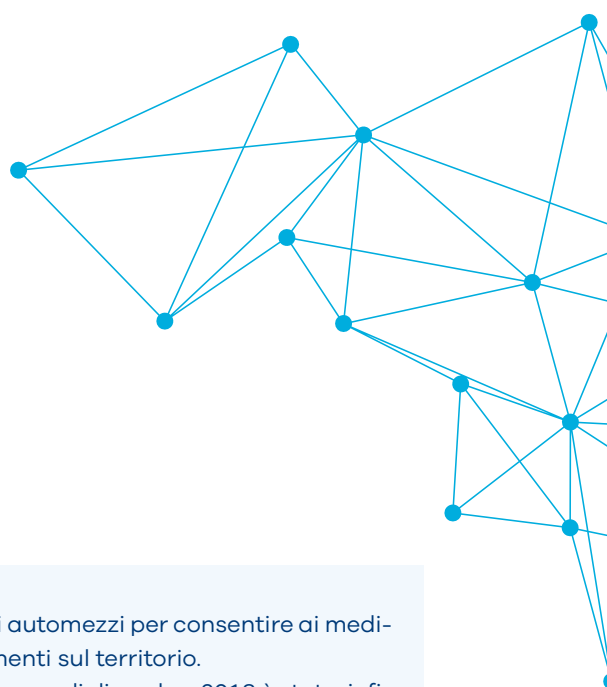
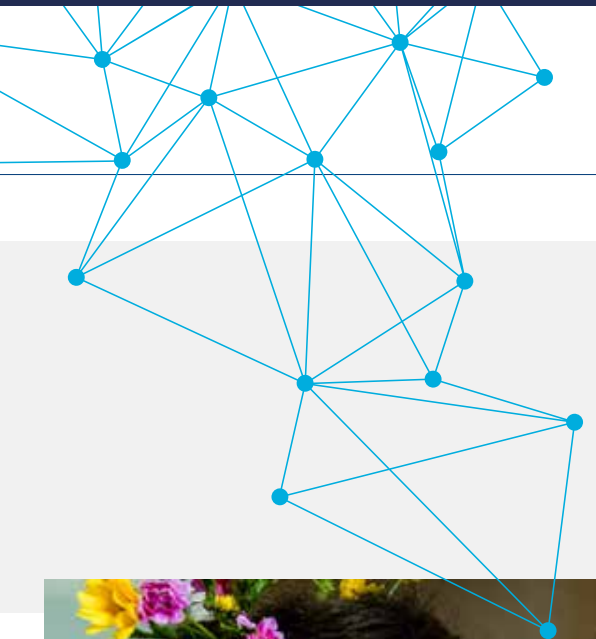


Italia

Nel corso del 2018, in accordo con le organizzazioni sindacali, sono stati definiti 4 progetti, che verranno realizzati nel corso del 2019, 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 riguarda l'ammodernamento dell'aula informatica della scuola elementare di Saluggia, al fine di agevolare la didattica dei piccoli studenti e creare la base per il lavoro che verrà proseguito nella 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 assistenza per disabili e relativa formazione all'utilizzo di questi ultimi a favore della Casa di cura Don Dattrino, realtà impegnata nel sostegno delle persone anziane non autosufficienti e dei giovani portatori di handicap;
- finanziamento per sostenere diverse attività di formazione su tematiche sociali a favore dell'As-



sociazione Libera di Don Ciotti, associazione votata al sostegno di una società libera dalle mafie, dalla corruzione e da ogni forma di illegalità.

Per quanto riguarda il pilastro del sostegno alla Salute è stato, infine, deciso di sostenere finanziariamente alcune campagne di prevenzione oncologica a favore della L.I.L.T. (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori). Si stima che tale iniziativa possa facilitare oltre 1.700 visite nel corso dell'esercizio 2019 attraverso il supporto finanziario legato ai costi delle visite gratuite, tra i quali l'acquisto dei prodotti sanitari, la sterilizzazione degli strumenti, l'analisi dei vetrini e

l'utilizzo degli automezzi per consentire ai medici gli spostamenti sul territorio.

Nel corso del mese di dicembre 2018 è stata, infine, supportata "La Carità di Santa Luisa", Centro di Accoglienza Vincenziana per e con Persone senza dimora, Torino attraverso l'organizzazione della "Settimana del Dono", raccogliendo beni di prima necessità donati poi alle persone che sono costrette a vivere per strada. Nello specifico sono stati donati vestiti, scarpe, coperte e prodotti per l'igiene. L'iniziativa ha riscosso successo tra i dipendenti di DiaSorin Italia, garantendo un'importante raccolta di beni e, allo stesso tempo, coinvolgendo direttamente il personale DiaSorin.



Stati Uniti d'America

Le filiali statunitensi di Stillwater (Minnesota) e Cypress (California) hanno attivamente 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 2018 - Childrens Cancer Research Fund & Family Means"*: raccolta fondi per beneficenza alle comunità locali più bisognose e per sostenere progetti di ricerca contro il cancro in pazienti nel periodo infantile.
- *"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, sono stati raccolti complessivamente 19 unità di sangue che hanno supportato le esigenze di 57 persone.

- *"Feed My Starving Children"*: 1.054 persone, tra le quali anche diversi volontari della DiaSorin Inc., hanno partecipato all'importante iniziativa di raccolta, impacchettamento e spedizione di pasti completi a favore di numerosi orfanotrofi presenti nei paesi più sfortunati nel mondo. L'iniziativa, che ogni anno vede circa 70 paesi coinvolti attivamente, nel 2018 ha raggiunto l'importante traguardo di 1.864 scatole confezionate, per un totale di 402.624 pasti che saranno in grado di sfamare 1.103 bambini per un intero anno.
- *"Family Means"*: donazione finanziaria per l'acquisto di calcolatori e forniture per supportare nello studio studenti provenienti da famiglie bisognose e diagiare delle comunità locali.
- *"MN Science Quiz Bowl & Science & Engineering Fair"*: progetto di programmazione didattica per l'Educazione delle Eccellenze a supporto della Minnesota Academy of Science (MAS) che, ogni anno, organizza 2 concorsi regionali per la scien-



Francia

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



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 Jiaotong University e alla Luiss/Fudan University, importanti istituzioni locali con le quali DiaSorin organizza offerte di tirocinio presso la propria sede sita a Shanghai.



Sud Africa:

"Little Eden": organizzazione di una gara ciclistica organizzata dalla DiaSorin Sud Africa a supporto dell'associazione no profit locale Little Eden che prende cura di adulti e bambini diversamente abili nelle capacità cognitive e mentali. Nello specifico, nel corso del 2018, la manifestazione ciclistica ha consentito di acquistare beni di prima necessità.

za nello stato del Minnesota; nello specifico il primo concorso è rivolto agli studenti delle scuole medie e, il secondo, a quelli delle scuole superiori. Le modalità dei concorsi sono medesime e vedono le squadre vincenti accedere al concorso nazionale "National Science Bowl", promosso dal Dipartimento di Energia degli Stati Uniti a Washington, D.C. Durante il corso della competizione, gli studenti sono chiamati a sfidarsi nella risoluzione di problemi tecnici e a rispondere a domande in tutti i rami della scienza e della matematica.

- *"Stillwater High School Scholarships"*: erogazione di borse di studio a favore di studenti meritevoli che frequentano la scuola superiore di Stillwater, sede della DiaSorin Inc..
- *"Liceo Da Vinci Fest Stillwater"*: partecipazione alla festa della comunità per le arti e la scienza, manifestazione organizzata nella città di Stillwater con l'allestimento di oltre 40 punti di esposizione interattivi, uno dei quali ha visto coinvolta la DiaSorin Inc. che ha organizzato uno spettacolo di scienza unico nel suo genere, coinvolgendo

gli studenti della High School dell'area di Stillwater nella realizzazione di esperimenti scientifici con modalità di comunicazione innovative.

2. DiaSorin Molecular, Cypress California, USA

- *"Rise Against Hunger"*: 10.000 pasti confezionati per combattere la fame nel mondo.
- *"Holiday Angel Drive Council"*: sostegno finanziario all'associazione impegnata nella donazione di articoli per la cura personale alle persone anziane della comunità locale.
- *"Second Harvest Fundraiser"*: donazione di cibo da parte dei dipendenti della società californiana di DiaSorin, con l'importante traguardo raggiunto di 1.045 libbre di cibo.
- *"Red Cross Blood Drive"*: donazioni di sangue alla American Red Cross da parte dei dipendenti della DiaSorin Molecular, Società di diagnostica molecolare del Gruppo DiaSorin, con un traguardo complessivo di 92 donazioni effettuate nel corso del 2018 su base volontaria.



Australia

- *"EROS - Charity from the heart"*: partecipazione alla raccolta fondi organizzata dall'associazione Charity from the Heart, finalizzati al sostegno della lotta contro la sclerosi multipla.
- Nel corso del 2018 la filiale australiana di DiaSorin è, inoltre, intervenuta a favore di alcune famiglie più bisognose della comunità locale, offrendo supporto personalizzato in base alle diverse esigenze riscontrate.



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; nel corso del 2018, ad esempio, i dipendenti della filiale israeliana hanno collaborato con alcune associazioni no profit locali in diverse attività di sostegno alle persone diversamente abili, così come con altre realtà no profit coinvolte nell'imballaggio di generi alimentari rivolti alle persone più bisognose della realtà locale.



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

Tema D.Lgs 254/2016	Tema materiale	Rischi identificati	Politiche praticate	Indicatori
Temi ambientali	Gestione ambientale (gestione dei rifiuti, efficienza energetica, gestione risorse idriche)	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.6 "Temi ambientali"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 302 "Energy 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 302-1: Energy consumption within the organization <p><i>GRI Standard 303 "Water 216":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 303-1: Water withdrawal by source <p><i>GRI Standard 305 "Emissions 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions • Disclosure 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions <p><i>GRI Standard 306 "Effluents and Waste 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 306-2: Waste by type and disposal method • Disclosure 306-3: Significant spills <p><i>GRI Standard 307 "Environmental Compliance":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 307-1: Non compliance with environmental laws and regulations
Temi sociali	Gestione del rapporto con le comunità locali	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 9 "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

Dettagli sulla metodologia ed eventuali omissioni rispetto ai requirements GRI

Per quanto riguarda gli anni 2016 e 2017, il perimetro dei dati è limitato alle sole Società produttive del Gruppo (per il cui elenco si rimanda al capitolo 1 "Nota metodologica").

Con riferimento al perimetro 2018, la raccolta dati è stata estesa a tutte le Società del Gruppo, incluse quelle commerciali e i relativi dati relativi ai consumi e ai rifiuti sono stati inclusi nel consolidamento, salvo nei casi in cui questi non fossero ricostruibili in quanto inclusi nelle spese condominiali, 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.

Disclosures 302-1 / 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

	Innovazione, partnership e collaborazioni scientifiche	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.2 "Temi attinenti all'innovazione, partnership e collaborazioni scientifiche"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 5 "Innovazione ed eccellenza tecnologica"	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 quattro fasi di sviluppo (pre-fattibilità, fattibilità, validazione, industrializzazione).
	Customer satisfaction	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla qualità e sicurezza del prodotto"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 4 "Qualità e customer satisfaction"	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.
	Qualità del prodotto e del processo	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.1 "Temi attinenti alla qualità e sicurezza del prodotto"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 4 "Qualità e customer satisfaction"	Numero di audit svolti su fornitori critici negli anni 2017 e 2018, 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).
Temi attinenti al personale	Formazione Sviluppo del personale Benessere del personale Diversità e inclusione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.5 "Temi attinenti al personale"	Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 8 "Gestione del personale"	<p><i>GRI Standard 102 "General Disclosures 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Disclosure 102-8: Information on employees and other workers <p><i>GRI Standard 401 "Employment 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Disclosure 401-1: New employee hires and employee turnover <p><i>GRI Standard 404 "Training and Education 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee Disclosure 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews <p><i>GRI Standard 405 "Diversity and Equal Opportunities 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Disclosure 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men <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 dei 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 01/01 dell'esercizio in esame per le Società in perimetro moltiplicato per 100.
- Il tasso è fornito aggregato per il 2016 e il 2017. 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 per il 2018 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 2018, e dividendoli per il numero di dipendenti nelle categorie professionali considerate. E' 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"> • Disclosure 102-41: Collective Bargaining Agreements
	Salute e sicurezza		Si rimanda a quanto contenuto nel capitolo 7 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	<p><i>GRI Standard 403 "Occupational Health & Safety 2016":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 102-41: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities
Rispetto dei diritti umani	Diritti umani	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.4 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 3.4 "Temi sociali e relativi al rispetto dei diritti umani" sotto-paragrafo 3.4.2 "Rispetto dei diritti umani"	Il Gruppo, come descritto nel paragrafo indicato, considera poco rilevanti i rischi associati alla tematica, sia dal punto di vista
Lotta alla corruzione	Lotta contro la corruzione	Si rimanda al capitolo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità", paragrafo 3.3 "Temi attinenti alla lotta alla corruzione"	Si rimanda a quanto contenuto nel paragrafo 6 "Lotta alla corruzione"	<p><i>GRI Standard 205 "Anti-corruption":</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures

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.

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 agli esercizi 2017 e precedenti fanno 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 a tutte le Società del Gruppo.

Per quanto riguarda la DiaSorin SpA, i numeri comprendono tutti i dipendenti coinvolti in corsi di formazione dedicata al Codice MedTech, nonché i dipendenti coinvolti in attività di formazione 231. Per le altre Società, i numeri 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).



DIASORIN SPA

**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**

ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2018



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 2018 predisposta ex art. 4 del Decreto, presentata nella specifica sezione della Relazione sulla gestione e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 (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 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - Brescia 25123 Via Borgo Pietro Wulher 23 Tel. 0303697501 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Fieschi 9 Tel. 01029041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 09141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - Pesera 56127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0584545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 066700251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011356771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237001 - Treviso 31100 Viale Feltrina 90 Tel. 0422696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - Udine 33100 Via Pascolle 43 Tel. 043225780 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelindolfo 9 Tel. 0444393311

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 e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di DiaSorin SpA e con il



personale di DiaSorin Molecular LLC, di DiaSorin SA (Francia), di DiaSorin Inc., e di DiaSorin Ltd (China) 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 Molecular LLC, DiaSorin SA (Francia), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco e/o interviste nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo DiaSorin relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 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, 2 aprile 2019

PricewaterhouseCoopers SpA


Stefano Pavese
(Revisore legale)


Paolo Bersani
(Procuratore)

3 di 3