

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

AL 31 DICEMBRE 2017

AI SENSI DEL D.LGS. 254/2016

1 Nota metodologica

1.1 Obiettivi della Dichiarazione

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

In particolare, il Gruppo DiaSorin è tenuto a redigere una Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario che, in base a quanto definito dagli Artt. 3 e 4 del Decreto, “*copre i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva*”. Tali tematiche devono essere descritte “*nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell’attività del gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotta*”.

1.2 Standard di rendicontazione

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

Si rimanda inoltre alla tabella “Indice dei requisiti del D.Lgs 254/16 e delle Disclosure GRI” 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.

1.3 Perimetro di riferimento e periodo di reporting

Il perimetro della presente Dichiarazione Consolidata comprende tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2017, riportate nella sezione ‘Informazioni generali e area di consolidamento’ delle note esplicative al bilancio consolidato 2017. Si specifica che tali Società sono consolidate integralmente a partire dalla data in cui il Gruppo assume il controllo e fino al momento in cui tale controllo cessa di esistere.

Si segnalano le seguenti eccezioni al perimetro sopra indicato:

- Paragrafo 6.3 “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 fanno riferimento esclusivamente alle seguenti Società:
 - ✓ DiaSorin S.p.A.
 - ✓ DiaSorin Deutschland GmbH
 - ✓ DiaSorin Inc. (USA)
 - ✓ DiaSorin Molecular LLC

A tal proposito si segnala che, a partire dal 2017, è stato avviato un 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. Si è valutato pertanto di limitare il perimetro di riferimento alle Società ad oggi più strutturate nella raccolta e rendicontazione dei dati in oggetto, ponendosi come obiettivo, a fronte del completamento del percorso indicato, quello di estendere il perimetro di riferimento a tutte le Società in-scope nelle future Dichiarazioni Non Finanziarie.

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

- Paragrafo 4.3 “Ambiente, Salute e Sicurezza – I risultati”: i dati di performance ambientale rendicontati riguardano 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 ha infatti valutato la tematica ambientale non rilevante per le Società del Gruppo la cui attività ha una natura esclusivamente commerciale. La valutazione è stata effettuata analizzando l’impatto delle voci di Bilancio Consolidato delle consociate

commerciali, inerenti le spese relative a *utilities* e gestione rifiuti, rispetto al totale delle stesse voci per l'intero Gruppo DiaSorin. Da tale analisi è emerso che nel 2017 l'impatto delle consociate commerciali sull'importo di Gruppo della voce di Bilancio "Utility, Electricity & Heating" è di circa il 2,7%, mentre, per la voce "Cleaning Biological & Waste Disposal", tale impatto è pari a circa il 4,7%.

La limitazione di perimetro non riguarda i dati inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori (numero di infortuni, numero di malattie professionali), che includono invece tutte le Società del gruppo.

- Paragrafo 8 "Gestione della catena di fornitura": le informazioni qualitative e i dati quantitativi riportati in tale paragrafo 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 e 2017. Fa eccezione la Società DiaSorin Molecular LLC, la cui acquisizione è avvenuta a maggio 2016, e per la quale i dati quantitativi si riferiscono al solo anno 2017.

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 gratuito, in base a contratti di fornitura di reagenti. Ai sensi di detto contratto, presta anche l'assistenza tecnica gratuita sulla strumentazione. Questo modello aziendale si basa sull'aspettativa che gli investimenti connessi all'installazione della strumentazione e i costi dei servizi siano rimborsati attraverso la vendita dei kit di reagenti da usare sulla piattaforma della

strumentazione che è una piattaforma chiusa (ovvero, tali strumenti funzionano solo con reagenti DiaSorin e viceversa).

La filiera aziendale



2.2 I temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin

DiaSorin, in linea con quanto richiesto dal D.Lgs 254/16, ha effettuato un'analisi dei temi richiamati dal Decreto, tenendo conto del proprio business, delle caratteristiche del Gruppo e dei rischi e/o opportunità associati (per questi ultimi si rimanda al paragrafo 3. "Identificazione dei rischi e delle opportunità").

A seguito di tale analisi, che è stata effettuata con i principali Responsabili/referenti Corporate delle Funzioni/Direzioni incaricate della gestione degli aspetti citati dal Decreto, il Gruppo DiaSorin ha individuato come rilevanti i seguenti temi:

- **Temi ambientali**
 - ✓ Gestione dei rifiuti
 - ✓ Efficienza energetica
 - ✓ Gestione risorse idriche
- **Temi Sociali**
 - ✓ Gestione del rapporto con le comunità locali
- **Temi attinenti al personale**
 - ✓ Formazione, sviluppo e benessere del personale
 - ✓ Diversità e inclusione
 - ✓ Dialogo con le parti sociali
 - ✓ Salute e Sicurezza dei Lavoratori
- **Temi attinenti alla lotta contro la corruzione**
- **Gestione della catena di fornitura**

Con riferimento al tema “**Rispetto dei diritti umani**”, DiaSorin non intravede specifici rischi: infatti, il business del Gruppo DiaSorin richiede l’utilizzo di manodopera interna 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 guardando alla catena di fornitura, non si intravedono specifici rischi, essendo i principali acquisti del Gruppo DiaSorin effettuati presso multinazionali consolidate, localizzate prevalentemente in territori che non presentano un alto rischio rispetto a tale tema.

Si evidenzia, inoltre, come indicato nel Codice Etico di Gruppo, che 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 de 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 “2016 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.

2.3 **Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin**

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



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

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

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

2.4 Il Codice Etico di Gruppo

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

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: www.diasorin.com/it/investitori/sistema-governance.

2.5 **Innovazione ed eccellenza tecnologica**

L'innovazione e l'eccellenza tecnologica rappresentano, come indicato al paragrafo precedente, le prime componenti fondamentali della strategia di realizzazione della Missione e Visione Etica del Gruppo DiaSorin, come indicato all'interno del Codice Etico di Gruppo. A tal fine, 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 la formazione e gli scambi di know-how a livello internazionale.

Tale attenzione si sostanzia, da un lato, in un impegno costante nell'attrarre i talenti in campo R&D (per esempio attraverso collaborazioni con le Università locali), e, dall'altro lato, attraverso un'attività continua 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'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.

Al fine di gestire i rischi individuati al paragrafo 3 “Identificazione dei rischi e delle opportunità”, il Gruppo DiaSorin ha predisposto una serie di Procedure di Gruppo, che definiscono le linee guida da seguire in tutti i differenti aspetti del processo di sviluppo prodotto, nonché la documentazione che deve essere prodotta in ogni fase.

Ogni Società del Gruppo è responsabile di predisporre le proprie procedure locali, basandosi su quanto richiesto dalle Autorità Regolatorie locali e rispettando le indicazioni e linee guida fornite dalle Procedure di Gruppo.

L’intero flusso di sviluppo prodotto è monitorato da parte della Direzione Ricerca e Sviluppo centrale, la quale predispone, 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).

Si riporta di seguito un riepilogo del numero di progetti previsti dal PDMP al 31 dicembre di ognuno dei due anni inclusi nel biennio di rendicontazione:

	2016					2017				
	<i>Pre-fattibilità</i>	<i>Fattibilità</i>	<i>Validazione</i>	<i>industrializzazione</i>	<i>Totale</i>	<i>Pre-fattibilità</i>	<i>Fattibilità</i>	<i>Validazione</i>	<i>industrializzazione</i>	<i>Totale</i>
Reagenti di immunodiagnostica	9	11	3	3	26	8	6	10	2	26
Reagenti Molecolari	10	4	3	5	22	13		2	9	24
Strumentazione	1	3	1		5		3	3		6
Totale	20	18	7	8	53	21	9	15	11	56

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 e del bilancio consolidato 2016.

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

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

Il Modello è predisposto e aggiornato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs 231/01 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.

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 2.2 "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 2.3 "Gli stakeholder del Gruppo DiaSorin" (es. impatto negativo sui pazienti dovuto a una scarsa affidabilità dei prodotti, ecc.), sia sul Gruppo DiaSorin (es. impatto reputazionale, sanzioni economiche dovute a mancata compliance alle normative, minaccia alla continuità del business, ecc.).

Se correttamente gestiti, potrebbero invece costituire un'opportunità sia per gli stakeholder (es. incremento del benessere lavorativo, incremento della sicurezza sul lavoro, ecc.) sia per il Gruppo (es. risparmi economici derivanti da un'ottimizzazione dei consumi energetici, ecc.).

3.1 **Temi ambientali**

3.1.1 *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 4.

3.1.2 *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 4. “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.

3.2 **Temi sociali**

3.2.1 *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*: infatti, lo sviluppo delle comunità in cui il Gruppo è presente, inclusa la formazione di capitale umano e capacità locali, può contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all’innovazione, elemento fondamentale per il Gruppo DiaSorin. Supportando le comunità locali, pertanto, DiaSorin getta la basi per un business sostenibile e duraturo.

3.3 **Temi attinenti al personale**

3.3.1 *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 relativamente alle quali l’Azienda da tempo si

focalizza attivamente sviluppando programmi volti all'engagement delle persone e alla loro retention:

- **Monitoraggio turnover di personale altamente qualificato e specializzato**, per assicurare la retention di know-how e competenze chiave;
- **Mantenimento e aggiornamento delle conoscenze e delle competenze** dei dipendenti, tematica particolarmente rilevante 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, con conseguente focus sulla motivazione e sulla soddisfazione del personale in forza, e relativo impatto sul clima lavorativo e sul senso di appartenenza alla Società/Gruppo.

3.3.2 *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 positivo** che favorisca la **creatività** e il **confronto**.

A titolo di esempio, si evidenzia come le donne rappresentino una consistente percentuale del personale in possesso di lauree tecniche impiegato nell'ambito delle Società del Gruppo (per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 6.3 “Gestione del personale – I risultati”) e costituiscono pertanto una rilevante fonte di know-how e conoscenza, da mantenere e valorizzare.

3.3.3 *Dialogo con le parti sociali*

Il Gruppo DiaSorin identifica nella costituzione di una comunicazione costante e costruttiva con le parti sociali l'*opportunità* di disporre di un **ulteriore canale di dialogo** con i propri dipendenti e di **raccolta dei relativi bisogni/aspettative** con un approccio costruttivo basato sul reciproco rispetto, e sulla fiducia.

3.3.4 *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 4.

3.4 **Temi attinenti alla lotta alla corruzione**

Il principale rischio individuato in relazione al tema della lotta alla corruzione, riguarda la potenziale **occorrenza di eventi di corruzione attiva** ad opera di personale del Gruppo DiaSorin, nell'ambito dei rapporti con soggetti pubblici e privati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i principali rischi si ravvisano nell'ambito dei rapporti intrattenuti da DiaSorin con i seguenti soggetti:

- Enti/Organismi pubblici, ad esempio in occasione di:
 - partecipazione a gare e rapporti commerciali con strutture pubbliche del settore sanitario;
 - ottenimento e rendicontazione di erogazioni/contributi/finanziamenti, visite e ispezioni;
 - ottenimento di autorizzazioni in sede di approvvigionamento di specifici materiali;
 - ecc.;
- 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.

3.5 **Gestione della catena di fornitura**

Con riferimento alla catena di fornitura, 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.

Il principale *rischio* individuato dal Gruppo DiaSorin in relazione alla tematica “Gestione della catena di fornitura” 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**.

4 Ambiente, Salute e Sicurezza

4.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

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;
- 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.

4.2 **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 3. “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 DiaSorin dal 2012 aderisce volontariamente alla compilazione del questionario *Investor Carbon Disclosure Project* (CDP).

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

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

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

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

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

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

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

Attività di audit

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

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

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

Attività di formazione

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

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

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

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

Coinvolgimento della Funzione EHS nello sviluppo/aggiornamento processi

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

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

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

4.3 I risultati

I dati di performance ambientale rendicontati di seguito riguardano esclusivamente le Società del Gruppo DiaSorin presso le quali si trovano i siti produttivi, come anticipato nella nota metodologica alla presente dichiarazione: il Gruppo DiaSorin ha infatti valutato la tematica ambientale non rilevante per le Società del Gruppo la cui attività ha una natura esclusivamente commerciale.

La limitazione di perimetro non riguarda i dati inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori che includono invece tutte le Società del Gruppo.

Consumi energetici

Consumi (GJ)	2016			2017		
	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		36.878	36.878
Consumi elettrici	2.468	60.683	63.151	23.522	53.340	76.862
Consumi derivanti da acquisto di energia termica		2.451	2.451		-	-
TOTALE	2.468	94.974	97.442	23.522	90.218	113.741
	%	3%	97%	21%	79%	

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, disponibili al seguente link: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Italian-G3.1-Final.pdf>, salvo che per l'olio combustibile (BTZ) impiegato solamente dalla filiale italiana, per il quale è stato utilizzato il fattore di conversione specifico previsto dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC.

Il trend di crescita dei consumi energetici è principalmente dovuto all'inclusione in perimetro di DS Molecular, i cui consumi energetici per il 2017 ammontano a circa 10.500 GJ (senza considerare l'impatto di DS Molecular, l'incremento dei consumi energetici ammonterebbe a circa il 6%). I dati relativi alla quota parte di energia elettrica rinnovabile derivano dalle informazioni disponibili circa il mix energetico dichiarato dai provider.

Prelievi idrici

Fonte	Prelievi [m3]	
	2016	2017
Acquedotti	60.470	60.538
Acqua sotterranea	153.597	252.793
Acqua di superficie	1.283	
TOTALE	215.350	313.331

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

Si specifica che l'incremento dei consumi idrici è principalmente dovuto all'aumento del prelievo di acqua sotterranea presso il sito di Saluggia; tale aumento è conseguenza delle condizioni climatiche e delle alte temperature che si sono verificate e all'utilizzo delle acque per fine di raffrescamento.

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 Sudafricano, dove una porzione di acqua (permeato dell'acqua di scarto dell'osmosi inversa) viene riutilizzata all'interno del processo produttivo.

Con riferimento agli scarichi, tutta l'acqua prelevata è scaricata, ad eccezione di una quota parte destinata all'irrigazione, una quota residuale impiegata all'interno dei prodotti e una quota persa per evaporazione naturale. Come indicato all'interno dei "Group Environment Health & Safety (EHS) Minimum Requirements", gli scarichi industriali e civili sono gestiti in modo da rispettare gli standard di qualità dei corpi recettori.

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 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, disponibili al seguente link: <http://www.ghgprotocol.org/calculation-tools>, salvo che per l'olio combustibile (BTZ) impiegato solamente dalla filiale italiana, per il quale è stato impiegato il fattore di conversione specifico previsto dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC.

Emissioni dirette [tCO ₂ eq]	2016	2017
		1.816

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

Emissioni indirette [tCO ₂ eq]	2016	2017
		9.592

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

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.

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.

Tipologia	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE) [t]	
	2016	2017
Pericolosi	130	154
Non Pericolosi	865	1.239
TOTALE	995	1.393

Destinazione	Rifiuti prodotti (esclusi i RAAE)	
	2016	2017
Riutilizzo/riciclo/recupero	51%	52%
Smaltimento	49%	48%

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:

Destinazione	Rifiuti prodotti (RAAE) [t]		Rifiuti prodotti (RAAE) [%]	
	2016	2017	2016	2017
Recupero	16	14	100%	100%
Smaltimento	-	-	0%	0%

Sversamenti e compliance ambientale

Nel biennio 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 biennio di rendicontazione non si registrano malattie professionali, né incidenti mortali nelle Società del Gruppo DiaSorin.

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

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

5 Rapporto con le comunità locali

5.1 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).

5.2 Gli strumenti adottati

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

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

- Sviluppare la passione per la **Scienza**
- Supportare il **Talento** delle persone
- Ottenere un **Impatto** positivo (es. sull’ambiente, sulla salute e sul benessere delle persone, ecc.).

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

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

5.3 **I risultati**

Si riporta di seguito una descrizione delle principali iniziative sviluppate a livello Corporate, aventi impatto positivo sulla comunità locale, categorizzate secondo i Pilastri CSR indicati al paragrafo precedente. Per maggiori dettagli sulle singole iniziative, si rimanda al seguente link: <http://csr.diasorin.com/it/progetti>.

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 il Piemonte un polo di eccellenza in campo scientifico.

Il concorso era aperto a tutti i licei scientifici del Piemonte, che hanno potuto partecipare al bando con un team composto da 6 alunni e un docente di scienze, presentando una proposta di ideazione di 10 esperienze didattiche e di pianificazione del relativo sviluppo delle stesse all’interno del proprio laboratorio. I partecipanti hanno inoltre dovuto formulare un budget per gli interventi di implementazione e rifornimento, rispettando un tetto massimo di 60.000 euro e di 5.000 euro l’anno per 5 anni consecutivi, a partire dal primo anno. Una giuria esterna e, successivamente, una giuria interna DiaSorin (composta da esperti appartenenti all’area Ricerca e Sviluppo), hanno valutato le 44 idee pervenute (anche in termini di applicabilità sull’intero periodo dei cinque anni di liceo) e hanno selezionato le 8 finaliste.

Gli autori dei progetti finalisti hanno avuto modo di presentarli nel corso della “Mad for Science Challenge”, svoltasi a Torino, a cui hanno partecipato membri della comunità scientifica e professionisti della comunicazione, che hanno decretato ufficialmente il liceo vincitore.

DiaSorin ha sostenuto la proposta vincitrice acquistando direttamente gli strumenti e i macchinari necessari alla sua implementazione, e si occuperà della fornitura quinquennale dei materiali necessari a realizzarla.

Altri Progetti

In generale le società del gruppo DiaSorin supportano numerose iniziative scientifiche e simposi finalizzati al miglioramento della ricerca in ambito medico.

La branch italiana in UK ha partecipato al progetto di *Public Health England* per lo sviluppo di un kit contro il virus dell’Ebola. Il contributo è consistito in donazione di materiali quali soluzioni, diluenti e fluidi.

Ricca anche la lista della filiale DiaSorin Inc di eventi in collaborazione con Scuole e Università locali:

- ‘*MN Academy of Science Quiz Bowl*’, una gara a quiz matematico-scientifico a livello statale;
- ‘*Da Vinci Festival*’, un evento nelle scuole di Stillwater in cui studenti tra i 4 e i 12 anni presentano i loro poster a carattere scientifico-tecnologico
- ‘*Minnesota Academy of Science & Engineering Fair*’, una competizione tra i migliori Studenti STEM che coinvolge Medie e Licei della zona. DiaSorin offre 5 premi in denaro ai 5 migliori studenti, successivamente invitati a visitare la sede DiaSorin di Stillwater.

In Cina DiaSorin collabora con importanti istituzioni quali la *Shanghai Jiaotong University* e la *Luiss/Fundan University* offrendo borse di studio e possibilità di tirocinio.

DiaSorin China inoltre supporta un’iniziativa di ricerca clinica multicentrica sull’ipertensione senza trascurare la parte di sensibilizzazione sull’importanza di un puntuale monitoraggio preventivo dell’ipertensione stessa.

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 una rosa di atleti, tra quelli che rappresenteranno l’Italia alle Paralimpiadi Invernali di Corea, sulla base di criteri di talento ed eccellenza. DiaSorin ha sostenuto attivamente il percorso agonistico degli sportivi selezionati (appartenenti alle categorie snowboard e sci alpino), contribuendo alla loro preparazione in vista della competizione.

DiaSorin Cup

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

DiaSorin supporta la Sitting Volley Chieri nell'organizzazione dei campionati nazionali di pallavolo da seduti, organizzati a partire dal 2016.

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 DiaSorin non ha finanziato alcun nuovo progetto ospedaliero, dedicandosi altresì 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.

Sorrisi e Magia

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

DiaSorin ha sostenuto il picnic annuale svoltosi a Torino ai fini di raccogliere fondi per i cosiddetti “Dottor Sorriso”, 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.

Altre iniziative

Nel 2017 DiaSorin ha sostenuto tramite la branch italiana in UK l'attività di Serv Kent, un'associazione di motociclisti volontari che provvedono alla consegna di sangue ed organi agli ospedali. I volontari provvedono al loro mezzo di trasporto e al carburante, le donazioni supportano la copertura delle altre spese.

Come società appartenente ad un gruppo italiano, nonché una delle realtà industriali più importanti delle Twin Cities, DiaSorin Inc. è stato uno degli sponsor dell'*Italian Film Festival all'Italian Cultural Center* di Minneapolis-St. Paul, dando la possibilità di mostrare documentari e film sul nostro paese raramente proiettati negli Stati Uniti.

Anche quest'anno ha organizzato un *Annual fundraiser* per supportare organizzazioni di volontariato quali *Habitat for Humanity e Second Harvest Heartland*.

DiaSorin Molecular ha supportato *Kelly's Hope Foundation*, associazione dedicata all'aiuto di bambini malati di tumore.

I dipendenti della società, inoltre si sono impegnati nella raccolta di cibo per *l'Orange County Food Bank* e in una raccolta fondi finalizzata all'acquisto di doni per anziani soli ospitati in strutture dedicate.

Infine, durante il 2017 sono stati organizzati 3 eventi per la raccolta sangue in collaborazione con la Croce Rossa, con grande partecipazione dei dipendenti DiaSorin.

In Belgio DiaSorin sponsorizza "Televie" un'iniziativa di fund raising a favore della ricerca sulla leucemia in adulti e bambini

Infine in Sud Africa DiaSorin ha contribuito economicamente all'Associazione *Little Eden*, una NGO che si occupa di adulti e bambini mentalmente disabili.

A fronte delle iniziative elencate DiaSorin ha speso nel 2017 Euro 298 migliaia (Euro 176 migliaia nel 2016).

6 Gestione del personale

6.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

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”.*
- **Valorizzazione e gestione del personale:** *“Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella*

struttura mediante attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita del personale”.

- **Pari opportunità:** *“DiaSorin si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell’avanzamento professionale a tutti gli esponenti aziendali. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l’assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione, in particolare dettata da origini etniche, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali”.*

6.2 **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 3. “Identificazione dei rischi e delle opportunità” in relazione ai temi attinenti al personale.

Implementazione del nuovo Sistema Informatico di Gestione delle Risorse Umane

Si è avviato nel 2017 il progetto per lo sviluppo e l’introduzione nel Gruppo DiaSorin di un nuovo strumento di gestione delle risorse umane denominato T.R.U.S.T. (*Technology Roadmap Underpinning Successful Transformation*), la cui implementazione sarà completata nel 2018.

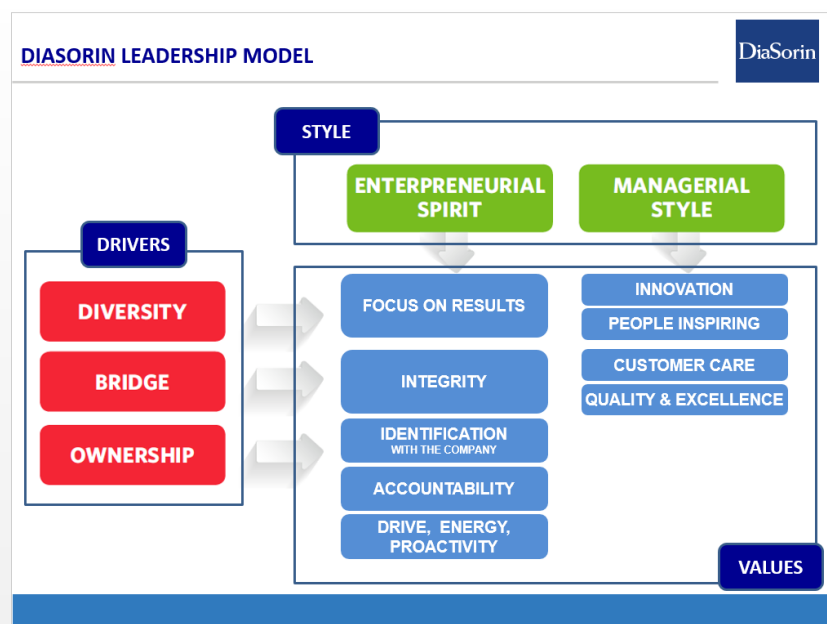
Tale sistema supporta in maniera trasversale i principali processi della gestione delle risorse umane, dalla fase di ricerca/assunzione del personale fino alle fasi operative di gestione del dipendente all’interno della realtà aziendale, incluso il processo di performance management.

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 ad oggi applicato alle posizioni manageriali e si prevede, nel corso del 2018, la sua estensione al personale che percepisce una parte di retribuzione individuale variabile. Tale estensione comporterà l'adozione del Modello nei confronti di oltre la metà dei dipendenti del Gruppo DiaSorin.



Questo Modello, fondato su 9 **Valori** di base, descrive i comportamenti attesi dal Leader di DiaSorin. I Valori sono inquadrati all'interno dello **Stile** della leadership, che si sostanzia nella combinazione di spirito imprenditoriale e di capacità manageriali. 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

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)”. 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”.

La procedura a regolamentazione delle fasi del processo di definizione e gestione degli MBO (*Management by Objective*) e dei piani di incentivazione sarà formalizzata a inizio 2018.

L’obiettivo per gli anni futuri è quello di adattare ed estendere il processo di performance management alla restante parte della forza lavoro (inclusi i blue collars), al fine di consentire una valutazione delle soft skills per tutto il personale aziendale. Tale processo sarà agevolato 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 2016, il focus principale di tali attività è stato legato alla leadership le cui tematiche, nel biennio 2014 -2015, erano già state oggetto di un vasto programma di Education su tutto il management DiaSorin world-wide (circa un centinaio di Manager). Essenziale infatti, risulta allineare il management sulla specificità della Leadership DiaSorin e dei suoi core Values.

A tal fine, nel corso del 2017, sono stati organizzati alcuni Workshop rivolti al Management per trasmettere la cultura della leadership e facilitare l'integrazione dei nuovi gruppi.

Per il 2017-2018, invece, è stato progettato uno specifico 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. A seguito della fase iniziale di progettazione e pianificazione, nel corso del 2017 è stato erogato il primo modulo pilota relativo all'area "Compliance & Risk Management".

I restanti moduli sono previsti nel corso 2018.

Un ulteriore filone formativo al quale DiaSorin attribuisce notevole importanza è la fase di "Induction". A tal proposito, nel corso del biennio 2016-2017, 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 2017 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.

A titolo di esempio in merito all'approccio adottato, si evidenziano le modalità attraverso le quali è stata gestita in Italia la cessione del ramo logistico di DiaSorin a DHL Supply Chain, operazione che ha comportato il trasferimento di 36 dipendenti da DiaSorin a DHL, in una sede non distante dal quartier generale di Saluggia. L'intero progetto è stato concordato con le parti sociali per gli aspetti di mantenimento dei diritti contrattuali e di supporto logistico, in una logica di conservazione dei posti di lavoro.

Ascolto e attenzione dei lavoratori

Oltre al dialogo con le parti sociali, DiaSorin prevede dei canali diretti di ascolto dei lavoratori, per esempio attraverso l'erogazione di Survey di clima periodiche. 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).

6.3 I risultati

Informazioni sui dipendenti del gruppo

Numero dipendenti suddivisi per genere	2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	906	772	1.678	999	897	1.896

Dipendenti suddivisi per categoria

Top Managers	55	20	75	65	21	86
Colletti bianchi	686	655	1.341	745	750	1.495
Colletti blu	165	97	262	189	126	315

Dipendenti per fascia di età

<= 29 anni	124	92	216	104	109	213
30 - 39 anni	283	243	526	329	309	638
40 - 49 anni	254	221	475	301	228	529
>= 50 anni	245	216	461	265	251	516

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

	2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Dipendenti per tipo di contratto					
Numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato	892	759	1.651	972	877	1.849
Numero di dipendenti con contratto a tempo determinato	14	13	27	27	20	47

Dipendenti per tipo di impiego

Numero di dipendenti a tempo pieno	902	742	1.644	995	866	1.861
Numero di dipendenti part time	4	30	34	4	31	35

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

Dipendenti per titolo di studio	2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laureati	506	490	996	561	565	1126
<i>Biologia</i>	130	161	291	141	189	330
<i>Chimica</i>	49	37	86	41	46	87
<i>Biochimica</i>	44	62	106	53	62	115
<i>Discipline economiche</i>	58	33	91	49	34	83
<i>Ingegneria</i>	105	51	156	118	50	168
<i>Altre lauree</i>	120	146	266	159	184	343
Diplomati tecnici	146	80	226	124	73	197
Diplomati generici	139	139	278	264	236	500
Nessun titolo	115	63	178	50	23	73

Dialogo con le parti sociali

I lavoratori coperti da contratti collettivi rappresentano poco più del 50% del totale dipendenti di gruppo: si specifica che la tematica non è applicabile in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

Dipendenti coperti da contratti collettivi o accordi similari (%)	2016	2017
	56%	52%

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		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	96	69	165	194	159	353
<i>Per fascia d'età:</i>						
<= 29 anni	26	24	50	60	56	116
30 - 39 anni	37	21	58	73	61	134
40 - 49 anni	19	15	34	38	25	63
>= 50 anni	14	9	23	23	17	40

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

Il tasso di turnover del 2017 (escludendo dal calcolo i dipendenti trasferiti a DHL) risulta pari al 15% e si confronta con un dato del 2016 dell'8%: si ricorda il diverso perimetro di consolidamento tra i due esercizi a confronto (il dato del 2016 esclude DiaSorin Molecular).

Attività di formazione

Con riferimento ai dati relativi alla formazione erogata ai dipendenti si precisa che i risultati fanno riferimento esclusivamente alle seguenti Società:

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

rappresentando le stesse circa il 70% della forza lavoro di gruppo.

Numero di ore di formazione per categoria	2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Top management	439	297	736	477	494	971
Colletti bianchi	17.095	12.751	29.846	16.413	22.193	38.606
Colletti blu	5.822	3.793	9.615	6.758	4.594	11.352

Numero di ore di formazione per tipologia di training						
Programmi di induction	564	342	906	1.071	894	1.965
Formazione su ambiente, salute e sicurezza	3.047	2.506	5.553	5.528	5.286	10.814
Formazione tecnico-professionale	14.545	9.650	24.195	12.318	15.676	27.994
Corsi di lingua straniera	1.000	905	1.905	193	324	517
Formazione manageriale	330	320	650	1.044	1.110	2.154
Altro	3.870	3.118	6.988	3.494	3.991	7.485

Ore medie di formazione						
	2016			2017		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Top Management	13	25	16	11	35	16
Colletti bianchi	43	30	36	36	43	40
Colletti blu	38	43	40	38	40	39

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		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Top Management	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Colletti bianchi	83%	76%	80%	84%	75%	80%
Colletti blu	65%	73%	68%	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
Colletti bianchi	91%	90%
Colletti blu	86%	88%

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

I dati relativi al rapporto salario-stipendio uomini/donne escludono dal calcolo la categoria del Top Management e si riferiscono alle seguenti Società:

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

7 Lotta alla corruzione

7.1 Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento

Le norme e gli standard di comportamento a presidio dei rischi correlati alla tematica “Lotta alla corruzione”, riportati nel paragrafo 3. “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).

7.2 Gli strumenti adottati

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

Attività di verifica effettuate da parte della Funzione Internal Audit

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

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

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

Adesione e adeguamento al Codice MedTech a livello di Gruppo

Nel 2017, il Gruppo DiaSorin ha aderito, in quanto membro dell'associazione di settore EDMA (European Diagnostic Manufacturers Association), associata di MedTech Europe⁴, 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.

Si riepilogano di seguito le principali novità e modalità introdotte dal Codice MedTech:

- divieto per le imprese aderenti, a decorrere dal 1 gennaio 2018, della cosiddetta “sponsorizzazione diretta”, ovvero il sostenimento di costi relativi a quote di iscrizione, spese di viaggio ed ospitalità direttamente a favore dei Professionisti del Settore Sanitario per la partecipazione ad eventi formativi organizzati da terzi. In sintesi, saranno consentite esclusivamente le seguenti azioni:
 - erogazioni di somme quale contributo formativo (erogato a strutture ospedaliere, società scientifiche, ecc, ai fini di supporto alla formazione medico-scientifica, le quali dovranno essere prive di vincoli in merito alla relativa destinazione)
 - erogazioni di somme a singoli Professionisti del Settore Sanitario quale remunerazione (determinata in base ad equi valori di mercato) a fronte di sottoscrizione di accordi di consulenza, ovvero accordi relativi ad attività commissionate dalla Società, relativi ad

⁴ MedTech Europe è l'associazione europea che rappresenta il settore della tecnologia medica dalla diagnosi alla cura

- esempio ad attività di ricerca, partecipazioni a consigli consultivi, presentazioni ad eventi aziendali e collaborazioni inerenti lo sviluppo dei prodotti, ecc.;
- obbligo, per le imprese aderenti, di verificare, prima di partecipare ovvero fornire qualsivoglia sostegno economico o in natura, se rientrante nelle tipologie previste, a eventi aventi carattere internazionale organizzati da terzi, che questi siano stati approvati da MedTech tramite il “Conference Vetting System”, ovvero un sistema informativo all’interno del quale sono registrati tutti gli eventi soggetti a *clearance*, unitamente a tutti i dettagli correlati (location, programma scientifico, ecc.). L’impresa aderente non potrà fornire alcun sostegno economico a favore di eventi organizzati da terzi che non ottemperino alle disposizioni del Codice MedTech Europe.

Il Codice MedTech definisce inoltre specifiche regole su altri aspetti quali le donazioni benefiche, la ricerca promossa dalle aziende aderenti, la valutazione post commercializzazione dei prodotti, la fornitura di materiali didattici e regalie ai professionisti sanitari, la fornitura di prodotti dimostrativi e campioni.

Stante l’efficacia delle disposizioni del Codice MedTech anche in numerosi stati esterni all’Unione Europea, Diasorin ha deciso di estenderne l’applicabilità all’intero Gruppo, impegnandosi affinché tutte le Società appartenenti al Gruppo agiscano in conformità a quanto previsto al suo interno.

DiaSorin ha pertanto provveduto a modificare/integrare il Codice Etico di Gruppo al fine di adeguarlo ai requisiti del Codice MedTech e a implementare un’attività di training nei confronti dei Country Manager delle Società del Gruppo, al fine di sensibilizzarli sulle nuove disposizioni, svolgendo due incontri dedicati.

Sono stati inoltre svolti training specifici per i colleghi più operativi (4 sessioni formative di un’ora e mezza ciascuna), focalizzati sulle Funzioni/aree aziendali maggiormente impattate dall’adesione di DiaSorin al Codice MedTech (es. Marketing, Funzioni commerciali, ecc.), che proseguiranno nel corso del 2018.

7.3 I risultati

Dipendenti coinvolti in attività di formazione anti-corrruzione	2016	2017
Top Management	4	7
Colletti bianchi	32	102
Colletti blu	10	67
Totale ore di formazione	47	153

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

Il numero di persone indicato si riferisce alla formazione dedicata ai neo-assunti sui contenuti del Codice Etico e riguarda il perimetro precedentemente indicato per le ore di formazione spese nel gruppo.

In aggiunta a quanto indicato nella tabella su esposta, nel 2017 sono state erogate 74 ore di formazione dedicate al Codice MedTech, riferite a 37 dipendenti del gruppo.

8 Gestione della catena di fornitura

8.1 L'organizzazione attuale e gli sviluppi futuri

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

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, si sviluppa 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;
- **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;
- **efficienza gestionale:** individuazione degli acquisti per i quali risulta prioritario affidare la responsabilità a livello centrale (es. fornitori comuni a più siti produttivi).

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

8.2 **Gli impegni di DiaSorin e i principi di riferimento**

Al fine di provvedere a una gestione strutturata di tutti gli aspetti correlati alla qualità del prodotto, inclusi quelli inerenti la gestione della catena di fornitura, i siti produttivi DiaSorin adottano un Sistema di Gestione della Qualità realizzato in conformità alla Direttiva Europea IVD MD 98/79 EC , agli standard 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.

8.3 **Gli strumenti adottati**

Si riportano di seguito i principali strumenti adottati dal Gruppo DiaSorin al fine di gestire e ridurre i rischi correlati alla tematica “Gestione della catena di fornitura”, citati nel paragrafo 3. “Identificazione dei rischi e delle opportunità”.

Sistema di Procedure (di Gruppo e locali)

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

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

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

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

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

Audit effettuati a livello centrale sui fornitori Corporate

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 DS.

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 le cui risultanze sono condivise con tutti i siti DiaSorin interessati. Il Piano di Audit include sia fornitori 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 audit effettuati e le relative non conformità sono oggetto di reportistica periodica verso l'Alta Direzione.

8.4 I risultati

Nel corso del 2017 sono stati effettuati 38 audit su fornitori critici per il gruppo, da cui non sono emerse non conformità significative.

Indice dei requisiti del D.Lgs 254/16 e delle Disclosure GRI

Tema del D.Lgs. 254/2016	Tema rilevante	Rischi e opportunità identificate	Politiche adottate	GRI Disclosure	Paragrafo	Perimetro di rendicontazione <i>Indicare eventuali limitazioni del perimetro in considerazione delle indicazioni del D.Lgs. 254/2016</i>	Omissioni
Ambientali	Tutti i temi rilevanti associati ai temi ambientali	Per l'identificazione dei rischi e/o delle opportunità associate ai diversi temi rilevanti si rimanda al paragrafo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità" della Dichiarazione Non Finanziaria	Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza" della Dichiarazione Non Finanziaria	- GRI Standard 306 "Effluents and Waste 2016": • Disclosure 306-3: Significant spills GRI Standard 307 "Environmental Compliance" • Disclosure 307-1: Non compliance with environmental laws and regulations	Paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	Società produttive: • 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). <i>Per i dettagli in merito all'analisi effettuata per determinare il perimetro degli indicatori ambientali, si rimanda al sotto-paragrafo 2.2 "Temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin" della Dichiarazione Non Finanziaria.</i>	N/A
	Gestione dei rifiuti			GRI Standard 306 "Effluents and Waste 2016": • Disclosure 306-2: Waste by type and disposal method	Paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza"		Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI, non si fornisce, per ognuna delle tipologie di rifiuti (per-ovision per-ovision), il dettaglio delle quantità di rifiuti suddiviso nelle singole categorie di destinazione; viene invece fornita, oltre alla suddivisione dei rifiuti prodotti fra "pericolosi" e "non pericolosi", una suddivisione percentuale fra le macro-categorie di destinazione "Riutilizzo/riciclo/recupero" e "Smaltimento", sulla base delle informazioni disponibili in merito alla metodologia di smaltimento dei rifiuti (informazioni fornite dai trasportatori/multitoni in merito alla destinazione del rifiuto e, ove applicabile, indicazioni riportate all'interno della documentazione accompagnatoria al rifiuto).
	Efficienza energetica			GRI Standard 302 "Energy 2016": • Disclosure 302-1: Energy consumption within the organization GRI Standard 305 "Emissions 2016": • Disclosure 305-1: Direct (Scope 1) GHG emissions • Disclosure 305-2: Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza"		N/A
	Gestione risorse idriche			GRI Standard 303 "Water 216": • Disclosure 303-1: Water withdrawal by source	Paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza"		N/A
Sociali	Gestione del rapporto con le comunità locali		Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 5 "Rapporto con le comunità locali" della Dichiarazione Non Finanziaria	N/A - Non sono rendicontati indicatori associati a Disclosure GRI in relazione alla tematica.			Nonostante il Gruppo non rendiconti indicatori specifici associati a Disclosure GRI in merito alla tematica, questa per il Gruppo è considerata rilevante, in ragione delle opportunità associate, come descritto nella Dichiarazione Non Finanziaria (paragrafo 5 "Identificazione dei rischi e delle opportunità"). Pertanto, nel documento sono descritte a livello qualitativo le iniziative più rilevanti sviluppate/promosse dal Gruppo nel biennio di rendicontazione e aventi un impatto positivo sulle comunità locali in cui il Gruppo opera e si fornisce il valore totale dell'importo speso a livello di Gruppo per tali iniziative
Attinenti al personale	Formazione, sviluppo e benessere del personale	Per l'identificazione dei rischi e/o delle opportunità associate ai diversi temi rilevanti si rimanda al paragrafo 3 "Identificazione dei rischi e delle opportunità" della Dichiarazione Non Finanziaria	Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 6 "Gestione del personale" della Dichiarazione Non Finanziaria	- GRI Standard 401 "Employment 2016": • Disclosure 401-1: New employee hires and employee turnover - GRI Standard 404 "Training and Education 2016": • Disclosure 404-1: Average hours of training per year per employee • Disclosure 404-3: Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	Paragrafo 6 "Gestione del personale"	- Disclosure 401-1 e Disclosure 404-3: Tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2017. - Disclosure 404-1: • DiaSorin S.p.A. • DiaSorin Deutschland GmbH • DiaSorin Inc. (USA) • DiaSorin Molecular LLC <i>Per le ragioni alla base della limitazione di perimetro, si faccia riferimento al paragrafo 1 "Nota Metodologica".</i>	Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI 401-1, si fornisce il tasso di turnover aggregato e non suddiviso per genere/età, in quanto ad oggi i dati per il relativo calcolo non risultano disponibili per tutte le Società del Gruppo
	Diversità e inclusione			- GRI Standard 102 "General Disclosures 2016": • Disclosure 102-8: Information on employees and other workers GRI Standard 405 "Diversity and Equal Opportunities 2016": • Disclosure 405-1: Diversity of governance bodies and employees • Disclosure 405-2: Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Paragrafo 6 "Gestione del personale"	- Disclosure 102-8 e 405-1: Tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2017. - Disclosure 405-2: • DiaSorin S.p.A. • DiaSorin Deutschland GmbH • DiaSorin Inc. (USA) • DiaSorin Molecular LLC <i>Per le ragioni alla base della limitazione di perimetro, si faccia riferimento al paragrafo 1 "Nota Metodologica".</i>	- Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI 405-1, si forniscono i dati solamente con riferimento ai dipendenti del Gruppo (non considerando i membri degli organismi di governance); non viene inoltre fornita la suddivisione per età a livello di singola categoria ma a livello aggregato, in quanto ad oggi i dati per il relativo calcolo non risultano disponibili per tutte le Società del Gruppo. - 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, in quanto ad oggi i dati per il relativo calcolo non risultano disponibili per tutte le Società del Gruppo. Il dato è inoltre fornito solamente per le categorie White Collars and Blue Collars.
	Dialogo con le parti sociali			GRI Standard 102 "General Disclosures 2016": • Disclosure 102-41: Collective Bargaining Agreements	Paragrafo 6 "Gestione del personale"	Tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2017 (si specifica che in alcuni Paesi del Gruppo la tematica non è applicabile, tuttavia la percentuale viene fornita in rapporto all'intero organico a livello di Gruppo).	N/A
	Salute e Sicurezza dei Lavoratori			Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza" della Dichiarazione Non Finanziaria	GRI Standard 403 "Occupational Health & Safety 2016": • Disclosure 403-2: Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	Paragrafo 4 "Ambiente, Salute e Sicurezza"	Tutte le Società incluse nel perimetro del bilancio consolidato 2017.
Lotta alla corruzione	Lotta alla corruzione		Si rimanda a quanto indicato nel paragrafo 7 "Lotta alla corruzione" della Dichiarazione Non Finanziaria	GRI Standard 205 "Anti-corruption": • Disclosure 205-2: Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Paragrafo 7 "Lotta alla corruzione"	• DiaSorin S.p.A. • DiaSorin Deutschland GmbH • DiaSorin Inc. (USA) • DiaSorin Molecular LLC <i>Per le ragioni alla base della limitazione di perimetro, si faccia riferimento al paragrafo 1 "Nota Metodologica".</i>	Rispetto a quanto indicato nei Reporting Requirements della Disclosure GRI, si specifica che i dati indicati si riferiscono esclusivamente alle ore di formazione che hanno coinvolto i neo-assunti sui contenuti del Codice Etico di Gruppo e alla formazione specifica erogata dalla Capogruppo ai referenti delle Società con riferimento al Codice MedTech. Le ulteriori ore di formazione con livelli anti-corruzione erogate presso le Società del Gruppo sono incluse nelle ore di formazione totali rendicontate in corrispondenza dell'indicatore 404-1, in quanto ad oggi la formazione anti-corruzione non è sistematicamente classificata nell'ambito del Gruppo.
Rispetto dei diritti umani	A seguito dell'analisi effettuata dal Gruppo DiaSorin, il tema non è stato identificato come rilevante in quanto non associato a specifici rischi per il Gruppo. Per una spiegazione dettagliata sulle ragioni alla base di tale scelta si rimanda al sotto-paragrafo 2.2 "Temi rilevanti per il Gruppo DiaSorin" della Dichiarazione Non Finanziaria					N/A	