

DIASORIN S.P.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE
DENOMINATO “*EQUITY AWARDS PLAN*” SOTTOPOSTO ALL’APPROVAZIONE
DELL’ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI DIASORIN S.P.A.
CONVOCATA PER IL GIORNO 29 APRILE 2022 IN UNICA CONVOCAZIONE

Saluggia, 16 marzo 2022

DEFINIZIONI

Nel corso del presente Documento Informativo sono usate le seguenti definizioni.

Altri Beneficiari	I Beneficiari che siano <i>Senior Directors, Directors</i> ed altri dipendenti chiave del Gruppo DiaSorin;
Assemblea Ordinaria	l'assemblea ordinaria della Società convocata per il giorno 29 aprile 2022 in unica convocazione chiamata a deliberare, tra l'altro, sulla proposta di adozione del Piano;
Azioni	le azioni ordinarie di DiaSorin quotate sul mercato Euronext - Milan, da attribuire (a titolo gratuito) ai Beneficiari ai sensi del Piano e quindi, a seconda del caso, le Performance Share e/o le Restricted Share Units;
Bad Leaver	le ipotesi di Cessazione del Rapporto per (i) licenziamento del Beneficiario; (ii) dimissioni volontarie del Beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (i) e (iii) della definizione di Good Leaver;
Beneficiario	i soggetti, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i Destinatari del Piano, ai quali sono assegnati i Diritti;
Cessazione del Rapporto	la cessazione per qualsiasi causa del Rapporto tra il Beneficiario e la Società o la Società Controllata;
Ciclo o Ciclo di Assegnazione	ciascuno dei quattro cicli di assegnazione dei Diritti che potranno essere effettuati dal Consiglio durante la validità del Piano e che ricomprendono il Periodo di Vesting la cui durata (quadriennale) inizia a decorrere dalla Data di Verifica. Più in particolare, durante la validità del Piano, potrà essere effettuata una assegnazione annuale dei Diritti in ciascuno degli esercizi 2022 (primo Ciclo), 2023 (secondo Ciclo), 2024 (terzo Ciclo) e 2025 (quarto Ciclo). Resta inteso che l'Assegnazione dei Diritti in un Ciclo di Assegnazione ha natura meramente discrezionale e non attribuisce al Beneficiario alcun diritto a ricevere ulteriori Assegnazioni nei restanti Cicli del Piano;
Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina	il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina della Società;
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> in carica della Società ovvero i suoi delegati;

Controllate o Società Controllate	ciascuna delle società (italiane o estere) tempo per tempo, direttamente o indirettamente, controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF ovvero che siano qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento, con cui uno o più Beneficiari abbia in essere un Rapporto;
Data di Assegnazione	con riferimento a ciascun Beneficiario, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l'assegnazione dei Diritti in ciascun Ciclo;
Data di Attribuzione	indica, con riferimento a ciascun Beneficiario, ciascuna delle date di Attribuzione comprese nel Periodo di Vesting di ciascun Ciclo;
Data di Verifica	per ciascun Ciclo, la data di verifica del numero di Diritti maturati ai sensi di quanto disposto dal Piano e dai Regolamenti del Piano (<i>i.e.</i> il Premio Maturato);
Destinatario	i soggetti cui è rivolto il Piano, ossia i <i>Vice Presidents</i> e gli Altri Beneficiari (<i>i.e.</i> i <i>Senior Directors</i> , i <i>Directors</i> ed altri dipendenti chiave) del Gruppo in quanto titolari del Rapporto;
DIASORIN o Società	DIASORIN S.p.A. con sede legale in Saluggia (VC), Via Crescentino snc;
Diritto	indica ciascun diritto condizionato, gratuito e non trasferibile per atto <i>inter vivos</i> , a ricevere, nella misura, ai termini e alle condizioni previste nel Piano, n. 1 Azione a titolo gratuito (e quindi, a seconda del caso, n. 1 Performance Share e/o n. 1 Restricted Share Units);
Documento Informativo	il presente documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi Paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti;
EBIT	indica il risultato operativo prima della deduzione degli oneri finanziari e delle imposte (c.d. <i>Earnings Before Interest and Taxes</i>);
Euronext – Milan	il mercato azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (Gruppo <i>Euronext</i>);
Good Leaver	le ipotesi di Cessazione del Rapporto per (i) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (ii) decesso del

		Beneficiario; (iii) Pensionamento del Beneficiario;
Gruppo o Gruppo DiaSorin		DIASORIN unitamente alle Controllate;
Numero Target di Performance Shares		Con riferimento ai soli Vice Presidents, per ciascun Ciclo, il numero di Azioni che è previsto sia attribuito a ciascun di essi al raggiungimento del 100% dell'Obiettivo di Performance ai termini e alle condizioni previste dal Piano dal regolamento del Piano riferito ai Vice Presidents;
Obiettivo di Performance		l'obiettivo di <i>performance</i> annuale cui è subordinata la maturazione dei Diritti che danno diritto a ricevere Performance Share in ciascun Ciclo di Assegnazione secondo quanto previsto dal Piano e dal regolamento del Piano riferito ai Vice Presidents, ossia l'EBIT come risultante dal bilancio consolidato di Gruppo approvato dal Consiglio relativo al primo esercizio del Ciclo di riferimento, rettificato dagli eventuali ammortamenti di intangibili derivanti da <i>business combination</i> , poste straordinarie attive o passive (es. eventi ed operazioni straordinarie non ricorrenti e non previsti a <i>budget</i>) e neutralizzato dagli impatti del tasso di cambio, il tutto come approvato dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina;
Pay Opportunity		per ciascun Beneficiario, l'importo monetario sulla base del quale viene definito il numero di Diritti oggetto di assegnazione;
Periodo di Vesting		per ciascuno dei quattro Cicli del Piano, il periodo quadriennale, che inizia a decorrere dalla Data di Verifica, suddiviso in n. 4 (quattro) Tranche, nel corso del quale vengono attribuite le Azioni per un quantitativo, per ciascuna Tranche, pari al 25% del Premio Maturato, il tutto secondo i termini e al verificarsi delle condizioni previste dal Piano e dai Regolamenti del Piano. Per chiarezza: (i) il Periodo di Vesting del primo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2023, 2024, 2025 e 2026, (ii) il Periodo di Vesting del secondo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2024, 2025, 2026 e 2027 e (iii) il Periodo di Vesting del terzo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2025, 2026, 2027 e 2028 e (iv) il Periodo di Vesting del quarto Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2026, 2027, 2028 e 2029;
Performance Shares		le Azioni ordinarie della Società attribuite tempo per tempo nel corso del Periodo di Vesting ai Vice Presidents in caso di raggiungimento dell'Obiettivo di Performance e di mantenimento del Rapporto sino

	alla Data di Attribuzione di volta in volta rilevante, ai termini e alle condizioni di cui al Piano;
Piano o Piano Equity	la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “ <i>Equity Awards Plan</i> ”, rivolto ai Destinatari approvata dal Consiglio di DIASORIN, e che sarà sottoposta all’approvazione dell’Assemblea Ordinaria ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> TUF;
Premio Maturato	il numero di Diritti effettivamente maturati in funzione del verificarsi delle condizioni previste dal Piano e dai Regolamenti del Piano;
Rapporto	il rapporto di lavoro subordinato in essere tra il singolo Beneficiario con la Società o con le Controllate (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile);
Restricted Shares Units	le Azioni ordinarie della Società attribuite tempo per tempo nel corso del Periodo di Vesting a Beneficiari in caso di mantenimento del Rapporto sino alla Data di Attribuzione di volta in volta rilevante, ai termini e alle condizioni di cui al Piano;
Regolamento Emittenti	il regolamento Consob 11971/1999 come successivamente modificato;
Regolamenti del Piano	congiuntamente (i) il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano con riferimento ai Vice Presidents e (ii) il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano con riferimento agli Altri Beneficiari, entrambi approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, subordinatamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea Ordinaria;
Sell to Cover	la facoltà concessa a ciascun Beneficiario di autorizzare la Società a vendere una quota delle Azioni attribuite al fine di costituire la provvista relativa alle ritenute fiscali a proprio carico;
Tranche	con riferimento ad ogni Periodo di Vesting, ciascuna delle n. 4 (quattro) <i>tranche</i> corrispondenti a ciascun esercizio di riferimento compreso nel Periodo di Vesting medesimo;
TUF	il D.Lgs. 58/1998 come successivamente modificato;
Vice Presidents	i Beneficiari che siano <i>Vice Presidents</i> del Gruppo DiaSorin.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in coerenza, anche nella numerazione dei relativi Paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti, ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione e fidelizzazione denominato “*Equity Awards Plan*” – approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina – che sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria della Società convocata per il giorno 29 aprile 2022 in unica convocazione.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano Equity non è ancora stata approvata dall'Assemblea Ordinaria e pertanto:

- (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio;
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano medesimo.

Si segnala che il Piano è da considerarsi di “particolare *rilevanza*” ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto tra i potenziali Beneficiari dei Diritti che il Consiglio (o il/i soggetto/i all'uopo delegato/i dal Consiglio di Amministrazione stesso) potrà assegnare, rientrano taluni soggetti che ricoprono il ruolo di membri degli organi amministrativi delle Società Controllate, fermo restando che tali soggetti sono potenziali Beneficiari del Piano in virtù del rapporto di lavoro subordinato (o comunque del rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) (*i.e.* il Rapporto) in essere con le Controllate.

Il Piano non è un piano di *stock option*; pertanto, nel presente Documento Informativo sono stati omessi i paragrafi dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti che fanno riferimento a detti piani di incentivazione.

1. I SOGGETTI DESTINATARI DEL PIANO

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano figurano taluni soggetti che ricoprono il ruolo di membro di organi amministrativi delle Società Controllate, ai quali potrebbero essere attribuiti Diritti in virtù del rapporto di lavoro subordinato (o comunque del rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) (*i.e.* il Rapporto) in essere con le Controllate.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione, hanno in essere con la Società o con le sue Controllate un rapporto di lavoro subordinato (o comunque un rapporto equiparabile ai sensi della normativa di volta in volta applicabile) (*i.e.* il Rapporto).

Il Piano prevede che sia dato mandato al Consiglio (o dal/i soggetto/i all'uopo delegato/i dal Consiglio di Amministrazione stesso) di individuare i singoli Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni;

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;

Non applicabile.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Il Piano prevede che:

- ai Beneficiari che siano Vice Presidents siano assegnati Diritti a ricevere in parte Performance Share (50% della Pay Opportunity) e in parte Restricted Share Units (restante 50% della Pay Opportunity), mentre
 - agli Altri Beneficiari siano assegnati Diritti a ricevere Restricted Share Units,
- il tutto come meglio illustrato al Paragrafo 2.2.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Scopo del Piano Equity è quello di garantire la *retention* dei beneficiari attraverso la coerenza con le *best practice* del mercato, premiare il contributo dei beneficiari alla creazione di valore per gli azionisti e valorizzare la cultura del merito in base al ruolo e al valore di ciascun di essi.

L'adozione del Piano Equity è inoltre motivata dall'esigenza di armonizzare gli strumenti di incentivazione applicati nel Gruppo alla luce dell'acquisizione di Luminex Corporation e riflette la crescente estensione internazionale del Gruppo.

Il Piano prevede che per ciascun Beneficiario, il numero di Diritti oggetto di assegnazione sia determinato in base alla rispettiva Pay Opportunity. Più precisamente, per i Beneficiari che siano Vice Presidents, il Piano prevede che siano assegnati Diritti a ricevere in parte Performance Share (50% della Pay Opportunity) e in parte Restricted Share Units (restante 50% della Pay Opportunity), mentre per gli Altri Beneficiari, il Piano prevede che siano assegnati Diritti a

ricevere Restricted Share Units (100% della Pay Opportunity), il tutto come meglio illustrato al Paragrafo 2.2.

Con riferimento a ciascun Ciclo di Assegnazione, una volta verificate alla Data di Verifica le condizioni di cui al Piano per la maturazione dei Diritti, l'effettiva attribuzione del 100% delle Azioni maturate – per le Performance Shares sulla base del risultato conseguito e previa verifica della permanenza del Rapporto, e per le Restricted Share Units previa verifica della sola permanenza del Rapporto – avverrà nel corso del Periodo di Vesting per un quantitativo per ciascuna Tranche pari al 25% del Premio Maturato (cfr. Paragrafo 4.2 che segue). Tale periodo è stato considerato quello maggiormente idoneo al conseguimento degli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione che il Piano persegue.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Piano consiste nell'assegnazione gratuita ai Beneficiari dei Diritti che (ove maturati all'avveramento delle condizioni, nonché alle modalità e ai termini previsti dal Piano e dai Regolamenti del Piano) attribuiscono il diritto di ricevere, gratuitamente, dalla Società le Azioni, nel rapporto di n. 1 (una) Azione, godimento regolare, per ogni n. 1 (un) Diritto maturato (salve le eventuali rettifiche di cui al Paragrafo 3.3).

I Diritti oggetto del Piano potranno essere attribuiti soltanto ai Beneficiari che saranno individuati tra i Destinatari dal Consiglio di Amministrazione o dal/i soggetto/i all'uopo delegato/i dal Consiglio di Amministrazione stesso.

In particolare, il Piano prevede quanto segue.

Vice Presidents

Per i Beneficiari del Piano che siano Vice Presidents, il Piano Equity consiste nell'assegnazione gratuita agli stessi dei Diritti a ricevere Azioni in base alla Pay Opportunity di ciascun di essi, come segue:

- (a) una parte dei Diritti, nella misura del 50% della Pay Opportunity, dà diritto a ricevere (a titolo gratuito) Performance Shares, in caso di raggiungimento di una determinata percentuale (95%) dell'Obiettivo di Performance da parte della Società e di mantenimento del Rapporto (sino alla Data di Verifica e sino a ciascuna delle Date di Attribuzione);
- (b) un'altra parte dei Diritti, nella misura del restante 50% della Pay Opportunity, dà diritto a ricevere (a titolo gratuito) Restricted Share Units, in caso di mantenimento del Rapporto (sino alla Data di Verifica e sino a ciascuna delle Date di Attribuzione).

Più in particolare, l'Obiettivo di Performance del Piano cui è subordinata la maturazione dei Diritti riferiti alle Performance Share in ciascun Ciclo di Assegnazione, è rappresentato dall'EBIT consolidato di Gruppo come risultante dal bilancio consolidato relativo al primo esercizio di ciascun Ciclo di riferimento, rettificato dagli eventuali ammortamenti di intangibili derivanti da *business combination*, poste straordinarie attive o passive (es. eventi ed operazioni straordinarie non ricorrenti e non previsti a *budget*), e neutralizzato dagli impatti del tasso di cambio, il tutto come approvato dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

Pertanto, il numero di Performance Shares da attribuire a ciascun Vice Presidents ai termini e alle condizioni previste dal Piano e dal regolamento del Piano riferito ai Vice Presidents medesimi, sulla base del Numero Target di Performance Shares, sarà determinato alla Data di Verifica secondo il livello di effettivo raggiungimento da parte della Società dell'Obiettivo di Performance mediante applicazione del sistema di calcolo dell'interpolazione lineare, fermo restando che, in ogni caso, il numero complessivo di Performance Shares attribuito a ciascun Vice Presidents non potrà superare il 130% del suo Numero Target di Performance Shares.

Altri Beneficiari

Per i Beneficiari che siano *Senior Directors, Directors* ed altri dipendenti chiave del Gruppo DiaSorin, i Diritti (nella misura del 100% della Pay Opportunity) danno diritto a ricevere (a titolo gratuito) Restricted Share Units, in caso di mantenimento del Rapporto (sino alla Data di Verifica e sino a ciascuna delle Date di Attribuzione).

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Con riferimento a ciascun Ciclo, il Consiglio potrà deliberare una sola assegnazione annuale. Alle singole Date di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione individuerà i singoli Beneficiari, il numero di Diritti da attribuire a ciascun di essi con riferimento al Ciclo di volta in volta di riferimento sulla base della Pay Opportunity di ciascuno di essi, nonché i termini e le condizioni di maturazione dei Diritti e di attribuzione e consegna delle Azioni, il tutto secondo quanto previsto dal Piano e dai Regolamenti del Piano.

Il numero di Diritti eventualmente assegnati ai Beneficiari in ciascun Ciclo di Assegnazione è determinato discrezionalmente tenuto conto, oltre che della rilevanza della posizione organizzativa ricoperta dai Beneficiari interessati, dei *benchmark* di mercato, nonché dell'interesse della Società a graduarne l'incentivazione a lungo termine nell'ambito delle proprie strategie

Resta inteso che l'assegnazione dei Diritti in un Ciclo di Assegnazione ha natura meramente discrezionale e non attribuisce al Beneficiario alcun diritto a ricevere ulteriori assegnazioni nei restanti Cicli del Piano.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile, in quanto il Piano si basa sull'assegnazione di Diritti che attribuiscono il diritto di ricevere Azioni della Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

L'Assemblea Ordinaria sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di ogni potere necessario o opportuno per dare esecuzione al Piano e in particolare (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo) ogni potere per adottare il regolamento del Piano, individuare i Beneficiari e determinare il quantitativo di Diritti da assegnare a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni ai Beneficiari, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano come meglio precisato al successivo Paragrafo 3.2.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

La competenza per l'esecuzione del Piano spetterà al Consiglio, il quale sarà incaricato dall'Assemblea Ordinaria della gestione ed attuazione del Piano.

Il Piano prevede che il Consiglio possa delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano all'Amministratore Delegato.

Fermo restando quanto previsto con riferimento alla verifica del raggiungimento dell'Obiettivo di Performance (cfr. Paragrafo 2.2 che precede), il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina – ove così richiesto e nei limiti previsti da norme di legge, di regolamento e/o dal Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* – può svolgere funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano potendo allo scopo avvalersi del supporto dell'Amministratore Delegato e della Direzione *Human Resources*.

In data 16 dicembre 2021 il Consiglio, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, ha deliberato, subordinatamente all'approvazione del Piano Equity da parte dell'Assemblea Ordinaria, di approvare i Regolamenti del Piano e ha conferito all'Amministratore Delegato ogni più ampio potere affinché provvedesse, nei termini e con le modalità previste dalla normativa applicabile, allo svolgimento di tutti gli adempimenti previsti dai Regolamenti del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione ha il potere di cessare l'esecuzione del Piano e, con il supporto della Direzione *Human Resources*, ha la facoltà di apportare qualsiasi modifica o integrazione al Piano o ai Regolamenti del Piano che ritenga utile o necessaria per il miglior perseguimento delle finalità del Piano avendo riguardo degli interessi dei Beneficiari, implementando le modalità più opportune, ferma restando la competenza dell'Assemblea dei soci con riferimento al Piano *ex art. 114-bis TUF*.

Il Piano prevede che in caso di eventi straordinari o non prevedibili – a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie sul capitale della Società, quali riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti, operazioni di fusione o scissione – il Consiglio di Amministrazione possa provvedere a rettificare il numero di Azioni spettanti ai Beneficiari in relazione ai Diritti, assegnati e/o maturati, a valere sui quali non siano ancora state attribuite Azioni e apportare al Piano tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune

per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano medesimo e le sue finalità.

Ai fini dell'effettuazione della rettifica e delle modifiche che precedono, il Consiglio di Amministrazione procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari; delle suddette rettifiche verrà data apposita comunicazione scritta ai Beneficiari.

Ferma restando la competenza dell'Assemblea dei soci con riferimento al Piano ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre:

(i) deliberare la modificazione, cancellazione e sostituzione dei Diritti e dei Diritti maturati detenuti dai Beneficiari con il consenso dei Beneficiari medesimi, il tutto in modo che il risultato corrisponda al migliore interesse della Società conformemente agli obiettivi del Piano;

(ii) derogare ad una o più previsioni di cui al Piano in presenza di circostanze eccezionali (eventualmente in conformità a quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione e dei compensi corrisposti adottata dalla Società, ove applicabile), dandone comunicazione scritta ai Beneficiari interessati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, potrà deliberare (a) l'immediata maturazione, in tutto o in parte, dei Diritti, anche fuori dalle ipotesi descritte ai Paragrafi 4.2 e 4.8; (b) con riferimento ai soli Vice Presidents: (x) in caso di significativa revisione dei *target* del piano industriale e così a titolo esemplificativo e non esaustivo acquisizioni, cessioni di società o rami d'azienda, che comportino una nuova approvazione dello stesso piano industriale da parte del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo avrà facoltà di approvare eventuali cambiamenti all' Obiettivo di Performance, al fine di adeguarli alle variazioni intervenute nel piano industriale; (y) l'adeguamento dell'Obiettivo di Performance di volta in volta di riferimento anche fuori dalle ipotesi di cui sopra, in modo da garantire, nell'interesse dei Vice Presidents, una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere nell'eventualità in cui si verificano situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo ovvero, più in generale, sui parametri alla base dell'Obiettivo di Performance, ciò al solo fine di preservare le finalità del Piano di costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione dei Vice Presidents, ferma restando, in ogni caso, la disciplina in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile.

Meccanismo di "claw back"

Il Piano prevede che nei casi in cui, entro il termine di 3 anni dalla Data di Attribuzione di volta in volta di riferimento, venissero accertate dal Consiglio di Amministrazione, a carico del Beneficiario (i) la commissione di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi a danno del Gruppo, (ii) la violazione degli obblighi di fedeltà verso il Gruppo, (iii) comportamenti da cui è derivata una perdita patrimoniale o finanziaria significativa per il Gruppo o (iv) comportamenti contrari a disposizione di legge e/o a norme aziendali, il Consiglio di Amministrazione, si riserva di ottenere (a) la restituzione da parte del Beneficiario delle Azioni, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'assegnazione delle Azioni, o qualora le Azioni fossero già state vendute, (b) la restituzione da parte del Beneficiario del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali all'assegnazione delle Azioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Il Piano consiste nell'assegnazione gratuita ai Beneficiari dei Diritti che (ove maturati all'avveramento delle condizioni, nonché alle modalità e ai termini previsti Piano) attribuiscono il diritto di ricevere, gratuitamente, dalla Società le Azioni, nel rapporto di n. 1 (una) Azione,

godimento regolare, per ogni n. 1 (un) Diritto maturato (salve le eventuali rettifiche di cui al precedente Paragrafo 3.3).

I Beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società né per l'Assegnazione né per l'Attribuzione.

Il Piano Equity prevede che il numero complessivo massimo di Azioni da destinare a servizio dello stesso si pari a 300.000 azioni ordinarie DiaSorin (pari a circa lo 0,54% dell'attuale capitale sociale di DiaSorin).

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le Azioni al medesimo spettanti in base ai Diritti maturati in ciascun Ciclo di Assegnazione entro e non oltre il 30 giugno di ciascun anno (ciascuna, la Data di Attribuzione). Le Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano avranno godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni della Società in circolazione alla Data di Attribuzione di volta in volta di riferimento e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

La Società offre ai Beneficiari la modalità di Sell to Cover per la vendita sul mercato delle Azioni assegnate in alternativa al pagamento diretto alla Società da parte dei beneficiari stessi delle ritenute fiscali a proprio carico.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-*bis* del TUF, sono state determinate in forma collegiale da parte del Consiglio, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio ha approvato il Piano in data 16 dicembre 2021, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina del 9 dicembre 2021.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile, in quanto alla data del Documento Informativo non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Alla data del 16 dicembre 2021, data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, il prezzo ufficiale delle azioni ordinarie di DiaSorin era pari ad Euro 178,15. Alla data del 9 dicembre 2021, quando il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina ha espresso il proprio parere favorevole, il prezzo ufficiale delle azioni ordinarie di DiaSorin era pari ad Euro 178.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

(i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

(ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Ai sensi del Piano l'assegnazione dei Diritti ai Beneficiari avviene a titolo gratuito. I Diritti, una volta maturati ai termini e alle condizioni stabilite nei Regolamenti dei Piani, danno diritto a ricevere, sempre a titolo gratuito, Azioni. Per informazioni in merito ai criteri di determinazione del numero Diritti da assegnare, si rinvia ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Come meglio illustrato al Paragrafo 2.2 che precede, il Piano consiste nell'assegnazione gratuita ai Beneficiari dei Diritti che (ove maturati all'avveramento delle condizioni, nonché alle modalità e ai termini previsti Piano) attribuiscono il diritto di ricevere, gratuitamente, dalla Società le Azioni, nel rapporto di n. 1 (una) Azione, godimento regolare, per ogni n. 1 (un) Diritto maturato (salve le eventuali rettifiche di cui al Paragrafo 3.3).

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano è articolato in n. 4 (quattro) Cicli di Assegnazione dei Diritti, ciascuno dei quali ha un Periodo di Vesting di durata quadriennale nel corso del quale le Azioni, una volta verificate le condizioni di cui al Piano, vengono attribuite per un quantitativo, per ciascuna Tranche, pari al 25% del Premio Maturato.

Il Periodo di Vesting di ciascun Ciclo inizia a decorrere dalla Data di Verifica. Per chiarezza: (i) il Periodo di Vesting del primo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2023, 2024, 2025 e 2026, (ii) il Periodo di Vesting del secondo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2024, 2025, 2026 e 2027 e (iii) il Periodo di Vesting del terzo Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2025, 2026, 2027 e 2028 e (iv) il Periodo di Vesting del quarto Ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2026, 2027, 2028 e 2029.

Con riferimento a ciascun Ciclo, potrà essere effettuata una sola assegnazione annuale dei Diritti in ciascuno degli esercizi 2022 (primo Ciclo), 2023 (secondo Ciclo), 2024 (terzo Ciclo) e 2025 (quarto Ciclo). Resta inteso che l'assegnazione dei Diritti in un Ciclo di Assegnazione ha natura meramente discrezionale e non attribuisce al Beneficiario alcun diritto a ricevere ulteriori assegnazioni nei restanti Cicli del Piano.

Alle singole Date di Assegnazione, il Consiglio di Amministrazione individuerà i singoli Beneficiari, il numero di Diritti da attribuire a ciascun di essi con riferimento al Ciclo di volta in volta di riferimento sulla base della Pay Opportunity di ciascuno di essi, nonché i termini e le

condizioni di maturazione dei Diritti e di attribuzione e consegna delle Azioni, il tutto secondo quanto previsto dal Piano e dai Regolamenti del Piano.

Il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario verrà calcolato sulla base del valore normale delle Azioni determinato ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 917/1986, ossia in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese precedente la Data di Assegnazione, tenendo in considerazione la media dei tassi di cambio del medesimo arco temporale.

Tutti i Diritti assegnati in ciascun Ciclo di Assegnazione matureranno al termine del primo esercizio compreso nel Ciclo medesimo, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio del bilancio consolidato di Gruppo dell'esercizio di volta in volta di riferimento e subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al Piano (da accertarsi alla Data di Verifica).

Con riferimento a ciascun Ciclo di Assegnazione, una volta verificate alla Data di Verifica le condizioni di cui al Piano per la maturazione dei Diritti, l'effettiva attribuzione del 100% delle Azioni maturate – per le Performance Shares sulla base del risultato conseguito e previa verifica della permanenza del Rapporto, e per le Restricted Share Units previa verifica della permanenza del Rapporto – avverrà nel corso del Periodo di Vesting per un quantitativo per ciascuna Tranche pari al 25% del Premio Maturato.

I Diritti di ciascun Ciclo di Assegnazione che non siano maturati ai sensi e per gli effetti del Piano decadranno automaticamente e saranno privati di qualsiasi effetto e validità.

La Società metterà a disposizione del Beneficiario le Azioni al medesimo spettanti in base ai Diritti maturati in ciascun Ciclo di Assegnazione entro e non oltre il 30 giugno di ciascun anno (ciascuna, la Data di Attribuzione). Le Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano avranno godimento regolare e le medesime caratteristiche delle azioni della Società in circolazione alla Data di Attribuzione di volta in volta di riferimento e saranno pertanto munite delle cedole in corso a detta data.

Il Piano e i Regolamenti del Piano prevedono che, qualora, successivamente alla Data di Assegnazione di volta in volta di riferimento:

- (a) dovesse intervenire un cambio di controllo ai sensi dell'art. 93 del TUF, anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto;
- (b) venisse promossa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le azioni della Società; o
- (c) venissero assunte delibere di operazioni dalle quali possa derivare, anche indirettamente, la definitiva revoca della quotazione delle azioni presso i mercati regolamentati (*delisting*) o fossero assunte delibere e/o impegni che rendano certo il *delisting*,

ciò costituirà un evento di accelerazione ai fini della maturazione dei Diritti assegnati in ciascun Ciclo di Assegnazione e non ancora maturati alla data del verificarsi di detto evento, a condizione che, in tale momento, sia in essere il Rapporto tra il Beneficiario e la Società o, a seconda del caso, la Controllata.

4.3 Il termine del piano

Fermo restando quanto indicato nel precedente Paragrafo 4.2, il Piano Equity avrà durata dall'approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria fino alla data di consegna delle Azioni riferite all'ultima Tranche compresa nel Periodo di Vesting del quarto Ciclo di Assegnazione.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Alla data del Documento Informativo il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea Ordinaria e non sono ancora stati individuati i Beneficiari all'interno della categoria dei Destinatari.

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di massimi n. 300.000 Diritti, che danno diritto a ricevere massime n. 300.000 Azioni.

Il Piano non prevede un numero massimo di Diritti da assegnare in un anno fiscale.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Per quanto concerne le modalità e le clausole di attuazione del Piano, si rinvia a quanto previsto nei singoli punti del presente Documento Informativo (e in particolare, ai precedenti Paragrafi 2.2 e 2.3).

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Piano prevede che ciascun Diritto sia attribuito a titolo personale a ciascun Beneficiario e non possa essere trasferito per atto tra vivi né essere assoggettato a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsivoglia titolo. Nel caso di violazione da parte del Beneficiario di quanto precede, i Diritti (ivi inclusi i Diritti maturati) dovranno intendersi decaduti e privi di ogni efficacia e validità.

Non sono previsti vincoli al trasferimento delle Azioni attribuite a seguito della maturazione dei Diritti.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Piano prevede che la maturazione dei Diritti in capo ai Beneficiari sia subordinata al mantenimento del Rapporto dalla Data di Assegnazione fino a ciascuna delle Date di Attribuzione comprese nel Periodo di Vesting.

I Regolamenti del Piano disciplinano il trattamento dei Diritti assegnati in caso di Cessazione del Rapporto come segue.

In caso di Cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver durante il Periodo di Vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle Azioni in ciascuna Data di Attribuzione, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere tutte le Azioni ad esso spettanti a valere sui Diritti fino a quel momento maturati e non ancora assegnate.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver durante il Periodo di Vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima della consegna delle Azioni in ciascuna Data di Attribuzione, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere un quantitativo *pro-rata* di Azioni corrispondente al *pro-rata* dei Diritti a ricevere Azioni assegnati (anche se non ancora maturati) prima della data di Cessazione del Rapporto.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà ogni diritto attribuitogli dal Piano, non costituendo tale fattispecie un'ipotesi di Cessazione del Rapporto rilevante ai fini del Piano medesimo. Tale ipotesi è al contrario integrata nel caso in cui si verifichi un cambiamento di controllo, da intendersi come cessione a terzi della Controllata di cui il Beneficiario fa parte, da parte della Società.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato nei precedenti Paragrafi del Documento Informativo, non sussistono altre cause di annullamento del Piano.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non sono previste clausole di "riscatto", da parte della Società, dei Diritti oggetto del Piano e delle Azioni, fermo restando quanto previsto dal precedente Paragrafo 3.3 con riferimento al c.d. *claw back*.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 8 del codice civile

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Non applicabile, in quanto alla data del presente Documento Informativo, il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea Ordinaria.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Poiché il Piano non prevede l'emissione di nuove azioni, esso non comporta effetti diluitivi sul capitale sociale della Società.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile in quanto le Azioni sono quotate su Euronext-Milan.

4.24 Piani di compensi basati su strumenti finanziari (tabella)

Non applicabile.