



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
DELLA  
DIASORIN S.p.A.  
Esercizio 2018

(predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti)

## GLOSSARIO

**Codice di Autodisciplina**: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it), nella sezione "Borsa Italiana - Regolamento - *Corporate Governance*".

**Cod. Civ.**: il codice civile.

**Consiglio o Consiglio di Amministrazione**: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**DiaSorin, Emittente o Società**: la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

**Esercizio**: l'esercizio sociale cui si riferisce la presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2018

**Gruppo**: il Gruppo DiaSorin.

**Piano 2014**: il "Piano di Stock Options 2014 DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 23 aprile 2014.

**Piano 2016**: il "Piano di Stock Options 2016 DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2016.

**Piano 2017**: il "Piano di Stock Options 2017 DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 27 aprile 2017.

**Piano 2018**: il "Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 23 aprile 2018.

**Piano LTI**: il piano quadriennale di incentivazione destinato a sette dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, tra cui i Dirigenti Strategici, che include un piano di stock options a fini di retention (Piano 2018) e un premio monetario.

**Regolamento di Borsa**: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.

**Regolamento Emittenti**: il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato.

**Regolamento Parti Correlate**: il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

**Relazione sulla Remunerazione**: la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF.

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

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-*ter* del TUF e dell’articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica di DiaSorin S.p.A. (la “**Società**”, l’“**Emittente**” o “**DiaSorin**”) in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche di DiaSorin:
  - (a) fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, o di risoluzione del rapporto di lavoro;
  - (b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’Esercizio.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, in DiaSorin e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

## Sezione I

### ***Politica remunerativa dell'emittente e procedure utilizzate.***

La Politica di Remunerazione definita dalla Società ed illustrata nella presente Relazione è attuata tra l'altro con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e si basa su principi di meritocrazia ed equità. La politica, la metodologia e gli strumenti retributivi adottati sono infatti chiari, equi, facilmente comunicabili e coerenti con la cultura organizzativa di DiaSorin.

Periodicamente, anche in relazione alle dinamiche aziendali, viene effettuato un confronto con il mercato esterno tramite il ricorso a studi comparativi.

La vigente politica remunerativa della DiaSorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa politica retributiva per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti Strategici.

DiaSorin adotta una politica di remunerazione dei Dirigenti Strategici che prevede incentivi legati alla redditività aziendale e alla *retention* del Management, anche attraverso l'eventuale istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di Stock options e/o altri piani di *Long Term Incentive*.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella *Procedura per le Operazioni con Parti Correlate* di DiaSorin - disponibile sul sito internet della Società [www.diasorin.com](http://www.diasorin.com), nella sezione "Investitori/Governance/Sistema di Governance" - la sottoposizione al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti di una relazione che illustri la Politica di Remunerazione esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Quanto sopra a condizione che dette deliberazioni siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

### ***Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica***

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e l'Assemblea degli Azionisti.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione e approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti

con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 114-*bis* TUF e ne cura l'attuazione.

### Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Borsa e del Codice di Autodisciplina, ha nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con presidente scelto fra gli indipendenti, avente il compito di:

- formulare al Consiglio proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo DiaSorin, tenuto conto delle informazioni e indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza.

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

Il Comitato per la Remunerazione presenta inoltre al Consiglio proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione infine esercita le competenze e funzioni indicate nei successivi paragrafi della presente Relazione.

Il Comitato per la Remunerazione, nominato con delibera consiliare del 28 aprile 2016, è composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Roberta Somati (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo). Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'articolo 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito internet [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com) alla Sezione "Governance/Documenti di governance".

### Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ., nonché ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'articolo 16 dello Statuto sociale;

- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

### ***Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.***

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

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, esclusi quelli investiti di deleghe operative, i cui compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. In alternativa a quanto precede, l'Assemblea ha comunque sempre la facoltà di determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Gli emolumenti per i mandati consiliari, stabiliti in forma cumulativa dagli Azionisti, vengono poi ripartiti dal Consiglio di Amministrazione, sentite le competenti funzioni consultive interne, tenendo conto dei ruoli rivestiti, delle cariche assunte e dei ruoli chiave individuati nelle figure di Presidente e Vice-Presidente, e prevedono soltanto delle componenti fisse per il mandato e le diverse cariche.

Restano salvi eventuali incarichi speciali *ex art.* 2389 comma 2, Cod. Civ.

Il Vice-Presidente gode di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto. Si precisa che non è stato previsto un compenso per quei soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione già percipienti una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con la Società.

Il compenso degli Amministratori Indipendenti è definito in maniera indistinta fra i diversi Amministratori. Gli Amministratori Indipendenti che svolgono le funzioni di Presidente del Comitato per le Proposte di Nomina, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate godono di un compenso *ad hoc* aggiuntivo rispetto a quello da Amministratore.

Non sono previsti per i consiglieri né il sistema di *bonus* variabile né la partecipazione a piani di *Stock options*. Si precisa che, laddove la carica di Amministratore sia rivestita da un soggetto dirigente, la Politica di Remunerazione di DiaSorin non prevede un compenso per il mandato consiliare che risulterà pertanto conferito ed assunto in assenza del relativo emolumento.

### ***Remunerazione dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.***

La politica di remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici sviluppa il principio del "*pay per performance*" ed è finalizzata al miglior allineamento fra il valore dei Dirigenti ed il valore di mercato, gli interessi della Società e dei suoi Azionisti. Tale politica si basa su una approfondita valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, che avviene attraverso una costante verifica dell'andamento del Mercato sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici.

La retribuzione totale annua è composta da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali, alla responsabilità personale e da una significativa parte variabile (*Incentivo Variabile* o *Target Bonus*), stabilita in relazione ai risultati di gestione, obiettivo fondamentale per il compito di creazione di valore assegnato ai Dirigenti Strategici.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile della retribuzione annua, viene corrisposto in una unica soluzione, normalmente nel mese di marzo, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei consuntivi di gestione dell'anno precedente, certificati e approvati da competenti funzioni societarie e di revisione.

Nel corso dell'Esercizio, a valle di un'analisi di mercato avente ad oggetto sistemi di *Long Term Incentive*, è stato implementato un piano quadriennale (“**Piano LTI**”) in favore di sette dirigenti in posizioni chiave, tra i quali i Dirigenti Strategici. Il Piano LTI è stato adottato, in coerenza con i principi che orientano la politica di remunerazione della Società (quale descritta nella presente Sezione della Relazione) aventi ad oggetto l'incentivazione dei dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, con finalità di *retention* dei medesimi, nonché di premiazione del raggiungimento di importanti obiettivi di business di medio-lungo termine, coerenti con la strategia di crescita del Gruppo DiaSorin.

Il Piano LTI prevede un piano di stock options ai fini di *retention* (il Piano 2018, per cui v. *infra*) e un premio monetario target (ammontante a complessivi Euro 7.000.000,00 lordi) basato sul raggiungimento di un obiettivo costituito dalla sommatoria degli EBIT di Gruppo consuntivi degli esercizi 2019-2020-2021-2022, rapportata alla sommatoria degli EBIT di Gruppo target di ciascuno dei detti esercizi.

In linea con la politica della Società riferita alla remunerazione variabile dei propri *Managers*, il premio monetario potrà variare, in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo *target*, sino ad un tetto di +30%, con la previsione di una soglia minima di accesso fissata al 95% dell'obiettivo *target*. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo *target* comporta il dimezzamento del premio monetario; al di sotto del 95% dell'obiettivo *target* il premio non sarà dovuto; fra il 95% ed il 100% il premio varierà in modo lineare, mentre oltre il 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di incremento sull'obiettivo *target*.

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

Come anticipato, i Dirigenti Strategici partecipano ai piani di *Stock option* della Società, finalizzati alla *retention* dei Dirigenti stessi ed alla loro premiazione in base alla crescita di valore della Società (in termini di valorizzazione della quotazione del titolo DiaSorin sul mercato), mediante la definizione di un periodo di *vesting* delle opzioni assegnate.

Attualmente sono vigenti i Piani di Stock Options 2014, 2016, 2017 e 2018 per cui si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com) alla Sezione “Governance/Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options”.

L'esercizio delle opzioni non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance e, conseguentemente, non sono previste procedure per la revisione dei piani in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base.

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

### ***Confronto con il Mercato di Riferimento per la Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo***

Oltre ai già ricordati principi di equità e meritocrazia, DiaSorin utilizza analisi retributive di mercato finalizzate a verificare il posizionamento del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici rispetto ad un *panel* di imprese esterne operanti nel contesto europeo.

Infine, per il Direttore Generale e il *Chief Commercial Officer*, la Società ha definito un impegno di stabilità finalizzato ad estendere le garanzie per il Dirigente, già previste nel Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti, nei casi in cui, con eccezione della giusta causa, il rapporto di lavoro si risolva a seguito di gravi inadempienze della Società, o oggettivo disagio per rilevanti cambiamenti organizzativi, con o senza variazione dell'azionista di riferimento della Società (Cfr. **Sezione II** della presente Relazione).

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

Per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, incarichi ricoperti da Amministratori, nonché per gli altri Dirigenti Strategici, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile nell'anno 2018 (*Target Bonus*) è stato l'EBIT di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di budget è pari al 50% della retribuzione fissa annua.

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

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

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

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

Il premio variabile per il Direttore Generale ed i Dirigenti Strategici è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, il quale, annualmente, provvede a rettificare il risultato di EBIT dalle poste straordinarie (attive o passive), assumendo quale soglia di significatività l'importo complessivo di Euro 500.000,00.

La procedura per la gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale consente alla Società ed alle sue controllate di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versata (o di trattenere le eventuali somme oggetto di



differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

***Revisione dei Compensi degli Amministratori con incarichi esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da Gennaio 2018.***

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il *Lead Independent Director*, in base a quanto previamente proposto dal Comitato per la Remunerazione in ordine alla retribuzione del Direttore Generale, hanno reso operativa, dal mese di gennaio 2018, la seguente variazione di compenso:

Retribuzione Annuale Lorda: 882.000,00 Euro (+10% rispetto alla precedente);

Target Bonus (Variabile): 441.000,00 Euro (+10% rispetto al precedente).

Relativamente al 2018, il rapporto fra la Retribuzione Annuale Lorda del Direttore Generale e la media delle retribuzioni di tutti gli altri dipendenti dell'Emittente è di 20,09; nel 2017 tale rapporto era pari a 18,52.

Inoltre, sempre sulla base di proposta del Comitato per la Remunerazione, le funzioni societarie preposte hanno reso operativa, dal mese di gennaio 2018, la seguente variazione salariale riferita al *Chief Commercial Officer*:

Retribuzione Annuale Lorda: 425.000,00 Euro (+10% rispetto alla precedente);

Target Bonus (Variabile): 212.500,00 Euro (+10% rispetto al precedente).

Infine, per i rimanenti Dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati resi operativi, sempre dal mese di gennaio 2018, a cura delle funzioni societarie preposte e previa proposta del Comitato per la remunerazione, aumenti di Retribuzione Annuale Lorda (RAL) tra il 10% e il 20% con conseguente adeguamento del Target Bonus (Variabile), che rappresenta il 50% della nuova RAL.

Alla data della presente Relazione non sono state eseguite né sono previste revisioni di compenso a favore dei Dirigenti Strategici per il 2019.

***Benefici non monetari***

Con riferimento alla politica seguita dall'Emittente circa i *benefit* non monetari<sup>1</sup>, l'assegnazione di tali benefit ai Dirigenti Strategici, inclusi i due Dirigenti con carica di Amministratore, segue la Procedura Aziendale o il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento: in particolare, per quanto attiene l'auto aziendale, la *Policy* in vigore presso DiaSorin prevede l'assegnazione di auto aziendale alla classe *Direttori*.

Per nessun Dirigente Strategico sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie per Legge, Contratto Collettivo e Accordi Integrativi.

---

<sup>1</sup> Escluse le *Stock Options*.

### ***Indennità di fine carica***

La Politica di Remunerazione prevede che i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro siano regolati all'interno dei rapporti contrattuali di volta in volta in essere con gli Amministratori esecutivi e con i Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **SEZIONE II**

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate;
- nella quarta parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che, a far data dall'approvazione dei dati consolidati relativi all'esercizio 2017, DiaSorin non è più qualificabile quale società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate.

Ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, la Società fornisce a livello aggregato le informazioni relative ai compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*, in quanto non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi

basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché del Direttore Generale.

Con riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, sempre ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, la Società fornisce le relative informazioni anche con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*.

## SEZIONE II - PARTE PRIMA VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 28 aprile 2016), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad Euro 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2016 ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 400.000,00 annui;
- Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 150.000,00 annui;
- Consiglieri non esecutivi: Euro 35.000,00 annui ciascuno.

Si ricorda che la Politica di Remunerazione non prevede un compenso per quei soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione già percipienti una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con la Società. I soggetti interessati sono l'attuale *Amministratore Delegato* Signor Carlo Rosa, già destinatario della retribuzione in qualità di Direttore Generale della Società, e il *Chief Commercial Officer*, Signor Chen M. Even, Amministratore Esecutivo.

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 28 aprile 2016 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo per il Presidente del Collegio Sindacale in Euro 40.000 e in Euro 30.000 per i Sindaci effettivi.

### ***Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo.***

I compensi di competenza 2018 percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

COMPETENZE 2017		COMPETENZE 2018	
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	801.678,54 EURO	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	883.291,18
BONUS VARIABILE	447.200,00 EURO	BONUS VARIABILE	374.850,00 <sup>2</sup>
<b>TOTALE</b>	<b>1.248.878,54 EURO</b>	<b>TOTALE</b>	<b>1.258.141,18</b>

A completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale *infra* descritto), di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione del Piano è pari a 2.095.884 Euro, di cui 292.191 Euro di competenza dell'Esercizio.

---

<sup>2</sup> Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2019, relativo all'esercizio 2018.

I compensi di competenza 2018 percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore, sono stati:

COMPETENZE 2017		COMPETENZE 2018	
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	386.678,50 EURO	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	425.645,58
BONUS VARIABILE	215.215,00 EURO	BONUS VARIABILE	180.625,00 <sup>3</sup>
<b>TOTALE</b>	<b>601.893,50 EURO</b>	<b>TOTALE</b>	<b>606.270,58</b>

A completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale *infra* descritto), di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione del Piano è pari a 1.796.472 Euro, di cui 250.449 Euro di competenza dell'Esercizio.

I valori di *Fringe Benefit*, per l'anno 2018, per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, relativamente al *benefit* sopra indicato, ammontano a quanto qui di seguito riportato:

DIRETTORE GENERALE		CHIEF COMMERCIAL OFFICER	
FRINGE BENEFIT AUTO	3.305,52	FRINGE BENEFIT AUTO	3.453,96
<b>TOTALE</b>	<b>3.305,52</b>	<b>TOTALE</b>	<b>3.453,96</b>

Per nessun Dirigente Strategico sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie per Legge, Contratto Collettivo e Accordi Integrativi.

### **Indennità di fine carica**

Esistono accordi ai sensi dell'art. 123-*bis*, comma 1, lett. *i*) TUF tra l'Emittente e (i) il Direttore Generale Signor Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato), (ii) il Signor Chen M. Even, Dirigente con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate avente carica di Amministratore e (iii) il Signor Piergiorgio Pedron, Dirigente con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate e *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

In particolare, si rende noto che i sopra citati tre accordi prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di tali Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa che il criterio di determinazione dell'indennità del Signor Carlo Rosa, quale Direttore Generale, è stato individuato dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella misura di 24 mensilità nell'ipotesi di recesso senza giusta causa da parte della Società dal contratto di lavoro subordinato *ex* CCNL di riferimento, e nella misura di 36 mensilità, anche in caso di recesso del Signor Carlo Rosa per scissione dell'incarico di

<sup>3</sup> Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2019, relativo all'Esercizio 2018.

Direttore Generale da quello di Amministratore Delegato della Società, mutamento dell'azionista *ex art. 93 TUF*, inadempimento reiterato del contratto di lavoro da parte della Società e mutamento sostanziale delle mansioni in assenza di accordo tra le parti.

Per quanto riguarda il Signor Chen M. Even, l'indennità nella misura di 24 mensilità è dovuta in caso di dimissioni o licenziamento del medesimo senza giusta causa, in caso di reiterato inadempimento del contratto di lavoro subordinato da parte della Società, mutamento sostanziale delle mansioni lavorative in difetto di un accordo preliminare, ovvero se il rapporto di lavoro cessa a seguito di cambio nell'azionariato di riferimento della Società ai sensi dell'art. 93 TUF.

Inoltre, con riferimento al Signor Piergiorgio Pedron, l'indennità nella misura di 24 mensilità è dovuta, salva l'ipotesi di giusta causa, nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro derivi da iniziativa della Società a fronte di un mutamento sostanziale dell'azionariato di riferimento della stessa ai sensi dell'art. 93 TUF.

\*\*\*

Ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nel rispetto di quanto prescritto dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del medesimo Regolamento, di seguito si riportano i compensi corrisposti nell'Esercizio ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e, in aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, i quali risultano coerenti con la politica di remunerazione approvata dalla Società.

**SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO**

**Tabella 1**

**Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili <sup>2</sup>					
Gustavo Denegri	Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	400.000	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa <sup>1</sup>	Amministratore Delegato	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri	Vice Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Chen M. Even <sup>1</sup>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enrico Mario Amo	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Franco Moschetti <sup>3</sup>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria <sup>4</sup>	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Giancarlo Boschetti	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Vittorio Squarotti	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

Tutte le voci di cui alla presente Tabella si riferiscono a compensi nella società che redige il bilancio.

<sup>1</sup> Percipiente un emolumento esclusivamente quale Dirigente della Società. Nessun compenso è previsto per il mandato consiliare.

<sup>2</sup> Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

<sup>3</sup> Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente compenso pari ad Euro 10.000,00 per ciascuna delle predette cariche.

<sup>4</sup> Presidente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Proposte di Nomina e percipiente compenso pari ad Euro 10.000,00 per ciascuna delle predette cariche.

### Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili <sup>2</sup>					
Monica Mannino	Presidente	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Roberto Bracchetti	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	30.000	-	-	-	-	15.000 <sup>1</sup>	45.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2018 31/12/2018	Approvazione Bilancio 2018	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

Tutte le voci di cui alla presente Tabella si riferiscono a compensi nella società che redige il bilancio.

<sup>1</sup> Compenso percepito per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

### Compensi corrisposti ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche\*

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>1</sup> (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari <sup>2</sup>	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro <sup>3</sup>
						Bonus e altri incentivi <sup>4</sup>	Partecipazione agli utili <sup>**</sup>					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2018	-	€ 883.291,18	-	€ 374.850,00	-	€ 3.305,52	-	€ 1.261.446,7	€ 292.191	€ 3.982.790,10
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2018	-	€ 425.645,58	-	€ 180.625,00	-	€ 3.453,96	-	€ 609.724,54	€ 250.449	€ 1.283.199,08
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2018	-	€ 638.800,24	-	€ 271.490,00	-	€ 6.572,28	-	€ 916.862,52	€ 482.860	€ 906.831,78

Tutte le voci di cui alla presente Tabella si riferiscono a compensi nella società che redige il bilancio.

\* I Dirigenti strategici qui considerati, oltre al dott. Rosa e al dott. Even, sono il dott. Ronchi ed il dott. Pedron; i compensi di questi ultimi due sono indicati come dato aggregato in riferimento a "Altri Dirigenti".

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

<sup>1</sup> Retribuzione fissa da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, esclusi gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Nei Compensi fissi sono riportate le R.A.L. senza i bonus, alla data del 31 dicembre 2018 (quindi, se un "Dirigente strategico" viene assunto o nominato in corso d'anno, va considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina + la tredicesima mensilità).

<sup>2</sup> Trattasi del valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). La voce "Benefici non monetari" si riferisce quindi al benefit dell'auto aziendale.

<sup>3</sup> Trattasi di indennità di cessazione del rapporto di lavoro erogata al verificarsi di determinate condizioni (*Impegno di Stabilità*). Qui sono indicati i valori lordi riferiti all'"impegno di stabilità" sottoscritto con il dott. Rosa, con il dott. Even e con il Dott. Pedron.



Tali importi sono da considerarsi quali ipotesi di pagamento riferibile all'Esercizio 2018 che sarebbe stato da corrispondersi a fronte della cessazione dal rapporto di lavoro dei medesimi per decisione aziendale unilaterale o per iniziativa di recesso da parte del dirigente.

Tali valori sono stati calcolati sulla base di tutti gli elementi retributivi annui (lordi) utili ai fini TFR ovvero RAL 2018 (*Compensi fissi*), ipotesi di Pagamento Bonus dell'Esercizio (*Bonus e Altri Incentivi*) e Fringe Benefit (*Benefici non monetari*), come quivi esposti. Nello specifico per il dott. Rosa è stata considerata l'ipotesi di indennità pari a 36 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR; per il dott. Even e il Dott. Pedron è stata considerata l'ipotesi di indennità pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR.

Si osserva che tali valori, per loro stessa natura, possono essere soggetti ad annuale variazione, riferendosi strettamente al rischio di esposizione economica dell'anno di riferimento (nel caso specifico, anno 2018).

<sup>4</sup> Quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Gli importi qui riportati si riferiscono a un'ipotesi di pagamento di bonus (valori lordi) a marzo 2019 rispetto all'Esercizio 2018, in cui il premio è stato maturato. Nell'Esercizio 2018, se si considera il criterio per cassa e non quello per competenza, i valori lordi dei bonus erogati, a fronte degli obiettivi del 2017, sono stati i seguenti: C. Rosa: 447.200 Euro; C. Even: 215.215 Euro; Altri Dirigenti: 290.286 Euro (il cluster "Altri Dirigenti" comprende i seguenti Dirigenti: dott. Ronchi e dott. Pedron).

\*\*\* \*\*

## SEZIONE II - PARTE TERZA

### INFORMAZIONI SULL'ATTRIBUZIONE DI STRUMENTI FINANZIARI AD AMMINISTRATORI, DIRIGENTI ED ALTRI DIPENDENTI DELLA DIASORIN S.P.A. E DELLE SUE SOCIETÀ CONTROLLATE

#### **Piano di Stock Options 2014 DiaSorin S.p.A.**

##### **1. Soggetti destinatari.**

Alti dirigenti con funzioni di direzione *ex* Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, tra i quali i Signori Carlo Rosa Amministratore Delegato e Direttore Generale) e Chen M. Even (Amministratore e Dirigente Strategico), i Signori Luigi De Angelis, Piergiorgio Pedron, Stefano Ronchi e Francesco Colotta, Dirigenti strategici, nonché altri dipendenti chiave della DiaSorin e delle sue società controllate (i/il “Beneficiari/o”).

##### **2. Le caratteristiche degli strumenti**

Il Piano 2014 costituisce un Piano di *stock options*.

Si segnala che in data 1° agosto 2014, il Consiglio di Amministrazione in sede collegiale ha deliberato l'assegnazione delle Opzioni all'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e all'Amministratore dott. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Chief Commercial Officer* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e l'Amministratore dott. Chen M. Even si sono astenuti dalla votazione in quanto Beneficiari del Piano 2014.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di Opzioni indicate nella tabella che segue.

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Carlo Rosa	Direttore Generale	1.8.2014	80.000	€ 30,7396	€ 29,50	2.8.2017- 2.8.2018
	Chen M. Even	Dirigente Strategico		60.000			
	Altri dirigenti strategici			159.098*			
	Altri dipendenti			359.845*			
II	Altri dipendenti		14.11.2014	5.000	€ 29,670	€ 31,20	14.11.2017- 14.11.2018
III	Altri dipendenti		18.12.2014	0*	€ 32,940	€ 33,40	18.12.2017- 18.12.2018
IV	Altri dipendenti		30.7.2015	10.000	€ 41,43	€ 41,56	30.7.2018- 30.7.2019
V	Altri dipendenti		9.3.2016	5.000*	€ 46,864	€ 46,21	11.3.2019- 11.3.2020
VI	Altri dirigenti strategici		9.5.2016	20.000	€	€ 52,50	10.5.2019- 10.5.2020
	Altri dipendenti			14.188*	51,29183		
VII	Altri dipendenti		10.11.2016	5.000	€ 56,19814	€ 50,75	10.11.2019- 10.11.2020
VIII	Altri dipendenti		8.3.2017	0*	€ 58,34958	€ 58,80	9.3.2020- 9.3.2021

\* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2014.

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto del lavoro, si applicheranno le seguenti regole:

- (i) in caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio<sup>4</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2014 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 152.172,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

\*\*\* \*\*

## Piano di Stock Options 2016 DiaSorin S.p.A.

### 1. Soggetti destinatari.

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

### 2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2016 costituisce un Piano di *stock options*.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di Opzioni indicate nella tabella che segue.

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Altri dipendenti		16.5.2016	46.218*	€ 52,5431	€ 52,25	16.5.2019-16.5.2022
II	Altri dipendenti		4.8.2016	20.000	€ 56,3108	€ 57,80	5.8.2019-5.8.2022
III	Altri dipendenti		19.12.2016	25.000*	€ 51,83923	€ 53,65	20.12.2019-20.12.2022
IV	Altri dipendenti		3.8.2017	40.000	€ 69,6334	€ 73,05	4.8.2020-4.8.2023
V	Altri dipendenti		7.3.2018	25.000	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021-8.3.2024
VI	Altri dipendenti		7.11.2018	20.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021-8.11.2024

\* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2016.

<sup>4</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla Data di Assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro, si applicheranno le seguenti regole:

- (i) in caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio<sup>5</sup>. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2016 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 551.189,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

\*\*\* \*\*

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

### 1. Soggetti destinatari.

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

### 2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2017 costituisce un Piano di *stock options*.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di opzioni indicate nella tabella che segue.

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Altri dipendenti		9.11.2017	170.000	€ 78,4724	€ 72,05	10.11.2020-10.11.2021
II	Altri dipendenti		7.3.2018	10.000	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021-8.3.2022
III	Altri dipendenti		8.5.2018	40.000	€ 76,2368	€ 76,35	10.5.2021-10.5.2022
IV	Altri dipendenti		7.11.2018	15.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021-8.11.2022

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e

<sup>5</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla Data di Assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;

- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio<sup>6</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 650.361,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

\*\*\* \*\*

## Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.

### 1. Soggetti destinatari.

Alti dirigenti con funzioni di direzione *ex* Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, tra i quali i Signori Carlo Rosa, Amministratore Delegato e Direttore Generale) e Chen M. Even (Amministratore e Dirigente Strategico), i Signori Piergiorgio Pedron e Stefano Ronchi, Dirigenti strategici, nonché altri dipendenti chiave della DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

### 2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2018 costituisce un Piano di *stock options*.

Si segnala che in data 8 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione delle opzioni all'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e all'Amministratore dott. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Chief Commercial Officer* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e l'Amministratore dott. Chen M. Even si sono astenuti dalla votazione in quanto Beneficiari del Piano 2018.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle *tranche* di opzioni indicate nella tabella che segue.

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Carlo Rosa	Direttore Generale	8.5.2018	140.000	€ 76,2368	€ 76,35	2.1.2023- 2.1.2024
	Chen M. Even	Dirigente Strategico		120.000			
	Altri Dirigenti Strategici			200.000			
	Altri dipendenti			215.000			

Non ci sono finanziamenti o altre agevolazioni dalla Società per l'acquisto delle azioni.

<sup>6</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla data di assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

In caso di interruzione del rapporto, si applicheranno le seguenti regole:

- (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio<sup>7</sup>. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2018 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 1.408.777,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

\*\*\* \*\*

Per maggiori informazioni sui Piani di *Stock-option* in favore di componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali, di altri Dirigenti con responsabilità strategiche ed altri dirigenti e dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile sul sito della Società all'indirizzo [www.diasoringroup.com](http://www.diasoringroup.com) alla Sezione "Governance/Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options".

---

<sup>7</sup> Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifichi dopo 12 mesi dalla data di assegnazione e la data iniziale di esercizio sia 36 mesi dalla data di assegnazione, il Beneficiario avrà diritto di esercitare un terzo delle Opzioni assegnate.

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio ***	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio		
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni**	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio**	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)		
Carlo Rosa	Direttore Generale	Piano 2018	---	---	---	140.000	€ 76,2368	02/01/2023-02/01/2024	0	08/05/2018	€ 76,35	---	---	---	---	140.000	292.191		
Chen Even	Dirigente strategico	Piano 2018	---	---	---	120.000	€ 76,2368	02/01/2023-02/01/2024	0	08/05/2018	€ 76,35	---	---	---	---	120.000	250.449		
Altri dirigenti strategici		Piano 2014 (1)	20.000	€ 51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	65.444		
Altri dipendenti		Piano 2018 (2)	---	---	---	200.000	€ 76,2368	02/01/2023-02/01/2024	0	08/05/2018	€ 76,35	---	---	---	---	200.000	417.416		
Altri dipendenti		Piano 2014 (9)	22.850	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	22.850	€ 30,7396	€ 79,53	---	---	0		
			10.000	€ 41,43	30/07/2018-30/07/2019	---	---	---	---	---	---	10.000	€ 41,43	€ 90,69	---	---	14.804		
			5.000	€ 46,864	11/03/2019-11/03/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	13.450	
			14.188	€ 51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	14.188	46.426	
			5.000	€ 56,19814	10/11/2019-10/11/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	12.048	
		Piano 2016 (18)	46.218	€ 52,5431	16/05/2019-16/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	46.218	144.511
			20.000	€ 56,3108	05/08/2019-05/08/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	72.460
			40.000	€ 51,83923	20/12/2019-20/12/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	25.000	32.973
			40.000	€ 69,6334	04/08/2020-04/08/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	194.517
			---	---	---	25.000	€ 70,0517	08/3/2021-08/03/2024	---	---	0	07/03/2018	€ 68,85	---	---	---	---	25.000	90.636
		Piano 2017 (19)	---	---	---	20.000	€ 82,4239	08/11/2021-08/11/2024	---	---	0	07/11/2018	€ 79,57	---	---	---	---	20.000	16.092
			170.000	€ 78,4724	10/11/2020-10/11/2021	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	170.000	497.746
			---	---	---	10.000	€ 70,0517	08/03/2021-08/03/2022	---	---	0	07/03/2018	€ 68,85	---	---	---	---	10.000	30.327
			---	---	---	40.000	€ 76,2368	10/05/2021-10/05/2022	---	---	0	08/05/2018	€ 76,35	---	---	---	---	40.000	111.745
---	---	---	15.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2022	---	---	0	07/11/2018	€ 79,57	---	---	---	---	15.000	10.543			
Altri dipendenti		Piano 2018 (3)	---	---	---	215.000	€ 76,2368	02/01/2023-02/01/2024	0	08/05/2018	€ 76,35	---	---	---	---	215.000	448.722		
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Totale			393.256	---	---	785.000	---	---	---	---	---	32.850	---	---	15.000	1.130.406	2.762.500		

\* Prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data di assegnazione

\*\* Media ponderata del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data dei singoli esercizi

\*\*\* Opzioni non esercitate ovvero decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano di Stock Options di riferimento

**TABELLA 3 B****Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Bonus dell'anno*			(2) Bonus di anni precedenti			(3) Altri Bonus
		Erogabile/ Erogato <sup>8</sup>	Differi to	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	€ 374.850,00	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore Dirigente Strategico	€ 180.625,00	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici <sup>9</sup>	€ 271.490,00	-	-	-	-	-	-
Totale		€ 826.965,00	-	-	-	-	-	-

\*Tutti i Compensi indicati saranno erogati dalla Società che redige il Bilancio. Nessun Compenso è previsto dalle Società Controllate o Collegate.

**Nota:** Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

<sup>8</sup> Ipotesi di pagamento a Marzo 2019 su obiettivi 2018.

<sup>9</sup> Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Dott. Ronchi e Dott. Pedron.



**SEZIONE II - PARTE QUARTA**  
**PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

**Schema n. 7-ter**

**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni detenute dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche**

**Componenti organo amministrativo in carica dal 28 aprile 2016\***  
**Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.**

<b>NOME E COGNOME</b>	<b>SOCIETA' PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018</b>
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.729.214	0	0	4.729.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.400.000	0	0	2.400.000
Giancarlo Boschetti**	DiaSorin S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Enrico Mario Amo	DiaSorin S.p.A.	11.000	0	0	11.000
Franco Moscetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	6.800	700	0	7.500
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Vittorio Squarotti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

\* Salvo il Consigliere Fiorella Altruda, cooptata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2016 e nominata con delibera Assembleare del 27 aprile 2017.

\*\* Anche tramite coniuge.

### Altre partecipazioni nelle società del Gruppo DiaSorin

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
Carlo Rosa	DiaSorin Ltda (Brasile)	1	0	1	0
	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
Chen M. Even	DiaSorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	DiaSorin SA/NV (Belgio)	1	0	0	1
	DiaSorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1

### Componenti organo di controllo in carica dal 28 aprile 2016 Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberto Bracchetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Maria Carla Bottini	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Salvatore Marco Fiorenza	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

### Dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018
Dirigenti con responsabilità strategiche *	DiaSorin S.p.A.	2.500	0	0	2.500

\* La tabella tiene conto della categoria aggregata dei Soggetti Rilevanti della Società, ex Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, nell'esercizio di riferimento della presente Relazione. Sono escluse le operazioni riferite ai Signori Rosa ed Even in quanto riportate nella Tabella riferita ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ancorché aventi qualifica di Dirigenti con responsabilità strategiche.