

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione

per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024 di Diasorin S.p.A.
(predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti)



Lettera del Presidente

Care Azioniste e cari Azionisti, come Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina di Diasorin, ho il piacere di introdurre la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2024.

Le pagine che seguono hanno lo scopo di condividere con voi uno sguardo d'insieme, capace di coniugare le complessità e le sfide dell'anno appena trascorso e la cultura aziendale, i cui valori e modelli trovano realizzazione nella Politica di Remunerazione, ribadendo come i principi alla guida della nostra Politica di Remunerazione, siano indicatori essenziali della filosofia e dell'approccio che ispirano il business e le persone di Diasorin.

Gli ultimi anni sono stati particolarmente sfidanti. Diasorin è riuscita a raggiungere a pieno gli obiettivi prefissati svolgendo un ruolo strategico nello sviluppo di diversi prodotti e dimostrando così il suo naturale carattere imprenditoriale.

In particolare, nelle diverse geografie, il Gruppo Diasorin ha continuato ad essere attivo nei seguenti settori:

- **Immunodiagnostica**, area di business nella quale confermiamo la nostra leadership;
- **Diagnostica molecolare**, ambito in cui ampliamo la nostra presenza;
- **Life Science**, sfera d'azione in cui aggiungiamo la nostra innovativa presenza.

In questo contesto, il Team HR e il Management hanno lavorato con passione, costanza e determinazione per rafforzare la cultura aziendale.

La cultura di Diasorin è unica e forte, ed ha rappresentato uno dei fattori chiave di successo sin dal Management-by-out del 2000. Tuttavia, mantenere e rafforzare la cultura ed il modo di lavorare insieme non si realizzano senza un impegno concreto. Oggi Diasorin è un'azienda completamente nuova, molto più globale. Se consideriamo l'ampiezza ed il

tasso di crescita del suo business, il ritmo di innovazione richiesto in ciascuno di essi e il numero di persone assunte negli ultimi anni, il processo di trasformazione dell'azienda è piuttosto insolito e tale da mettere alla prova anche la più forte delle culture d'impresa. La missione del Gruppo Diasorin è rimasta la stessa: migliorare la salute e la qualità di vita delle persone, attraverso test diagnostici d'eccellenza che supportino al meglio le decisioni mediche. Diasorin è fermamente convinta che la capacità di realizzare la propria missione e raggiungere il successo dipenda dalle competenze e dal contributo di tutti i dipendenti.

Operare come Diagnostic Specialist si traduce infatti sul mercato in eccellenza tecnologica e capacità e rapidità di esecuzione, ma ha anche una valenza interna, una ricaduta positiva su tutte le persone che operano nella società per il raggiungimento dei migliori risultati possibili. Tale percorso conferma il DNA di Diasorin, caratterizzato da un forte spirito imprenditoriale.

Con questo spirito continueremo a lavorare per rinnovare la nostra strategia di *Total Rewards* affinché possa migliorare sempre più l'*Employee Value Proposition* di Diasorin e, di conseguenza, supportare il raggiungimento degli obiettivi di business.

Concludo ringraziandovi ancora una volta per la disponibilità al dialogo e l'interesse che da sempre riservate alla nostra Relazione sulla Remunerazione.

Spero, a nome mio e dei colleghi del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, che possiate ritrovare nelle pagine che seguono l'energia che muove le persone di Diasorin verso la costante ricerca dell'eccellenza, consapevoli che il loro lavoro tocca vite umane in ogni parte del mondo, ne migliora la salute e dona, attraverso una diagnosi corretta, nuove prospettive.

Roberta Somati

Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina di Diasorin S.p.A.

Premessa

Diasorin è oggi un'azienda americana-europea che opera in tutti i continenti con un elevato grado di rotondità. All'ampia offerta di test diagnostici nell'ambito dell'immunodiagnostica, patrimonio storico di Diasorin, si sono aggiunte negli anni le soluzioni nell'ambito della diagnostica molecolare e le soluzioni di Life Science.

Diasorin consolida quindi anno dopo anno il suo posizionamento come il player con la più ampia gamma di soluzioni di specialità disponibili nel settore della diagnostica e dell'*healthcare*.

Tutto questo è stato possibile grazie al contributo delle persone del Gruppo Diasorin che hanno sostenuto la Società e hanno permesso di portare a compimento con successo i progetti di integrazione sotto il punto di vista di business, organizzativo, manageriale e culturale.

Dipendenti del Gruppo Diasorin

al 31 dicembre 2024
per area geografica

49%

Nord America



51%

Resto del Mondo

Fatturato del Gruppo Diasorin

al 31 dicembre 2024
per area geografica

50%

Nord America



50%

Resto del Mondo

Per quanto riguarda le tematiche in materia di remunerazione inserite all'interno dell'ambito "Social", Diasorin ha fondato la propria politica sul principio di meritocrazia, elemento che rappresenta il "filo rosso" di continuità tra passato, presente e futuro della Società. Diasorin si pone infatti l'obiettivo di offrire pari opportunità a tutti i dipendenti e di ricompensarli in modo adeguato rispetto al contributo offerto nella realizzazione dei risultati aziendali, senza alcuna discriminazione.



Sommario

INTRODUZIONE	8
SEZIONE I	10
1.1. Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025	12
1.2. Esito delle votazioni assembleari	14
executive summary - politica retributiva 2025	16
1.3. I principi ispiratori della politica remunerativa	18
1.4. Politica e procedure utilizzate	19
1.5. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	23
(i) Assemblea degli azionisti	24
(ii) Consiglio di amministrazione	24
(iii) Comitato per la remunerazione e le proposte di nomina	25
(iv) Collegio sindacale	26
(v) La direzione risorse umane di gruppo	26
(vi) Intervento di Esperti indipendenti	28
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	29
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	31
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	32
1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale, del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	42
1.10. Procedura per la gestione della parte variabile a breve termine (MBO) della retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici	43
1.11. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a lungo termine (Piano di Equity 2025) della Retribuzione annuale degli Altri Dirigenti Strategici	44
1.12. Benefit non monetari	45
1.13. Indennità di fine carica	46
1.14. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	48
SEZIONE II	50
Parte Prima • Voci che compongono la Remunerazione	56
2. Attuazione della politica di remunerazione 2024	56
2.1. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	56
2.2. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	57
2.3. Retribuzione del Direttore Generale e del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	58
Parte Seconda • Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	64
Parte Terza • Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.P.A. e delle sue società controllate	68
Parte Quarta • Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	84
GLOSSARIO	86

Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (la “**Relazione sulla Remunerazione**” o la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

Sezione I – in conformità con gli artt. 123-ter TUF– illustra la politica di Diasorin S.p.A. (la “**Società**”, o “**Diasorin**”) in materia di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 Cod. Civ. con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale della Società) avente durata annuale (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire potenziali conflitti d’interesse;

Sezione II - nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Diasorin:

1. fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 conformità con la Politica di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine e al successo sostenibile della Società;
2. 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 e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Saluggia (VC), via Crescentino snc, nonché sul Sito Internet, sezione “Gruppo”, “Governance”, “Assemblea degli azionisti”, “2025”.





Sezione I

1.1. Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025	12
1.2. Esito delle votazioni assembleari.....	14
Executive Summary - politica retributiva 2025	16
1.3. I principi ispiratori della politica remunerativa.....	18
1.4. Politica e procedure utilizzate.....	19
1.5. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	23
(i) Assemblea degli azionisti	24
(ii) Consiglio di amministrazione	24
(iii) Comitato per la remunerazione e le proposte di nomina	25
(iv) Collegio sindacale	26
(v) La direzione risorse umane di gruppo	26
(vi) Intervento di Esperti indipendenti	28
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	29
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo.....	31
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	32
1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale, del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	42
1.10. Procedura per la gestione della parte variabile a breve termine (MBO) della retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.....	43
1.11. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a lungo termine (Piano di Equity 2025) della retribuzione annuale degli Altri Dirigenti Strategici.....	44
1.12. Benefit non monetari	45
1.13. Indennità di fine carica	46
1.14. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	48

1.1. Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2025

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2024, delle attività di dialogo ed *engagement* con i gestori di attivi e la comunità finanziaria, nonché degli elementi rilevanti che Diasorin, in un'ottica di continuo allineamento alle migliori prassi di mercato intende ulteriormente rafforzare, sono sintetizzate di seguito le principali novità introdotte nella relazione 2025.

Contenuti della Politica	Pag.
Proposta di adozione del nuovo piano di incentivazione su base azionaria denominato "Equity Awards Plan 2025" potenzialmente rivolto anche ai soggetti qualificabili come altri dirigenti con responsabilità strategiche.	18
Inserimento di nuovi obiettivi ESG, anche di natura quantitativa, nell'incentivo MBO 2025 dei Dirigenti Strategici	37

Nell'elaborazione della politica remunerativa per l'esercizio 2024, Diasorin ha tenuto conto delle indicazioni ricavate dalle interlocuzioni con la comunità finanziaria e i gestori di attivi.

In particolare:

- è stata confermata la presenza di un obiettivo di sostenibilità, strutturato in sub-obiettivi quantitativi e qualitativi, nel Piano MBO 2025 del CEO/Direttore Generale (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);
- è stata confermata la presenza di un obiettivo di sostenibilità, strutturato in sub-obiettivi quantitativi e qualitativi, nel Piano MBO 2025 del CCO e di due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);



1.2. Esito delle votazioni assembleari

Diasorin attribuisce grande importanza alle valutazioni espresse da ogni *stakeholder* e promuove occasioni di confronto con i propri azionisti, potenziali investitori, analisti e altri operatori dei mercati finanziari.

A tale fine, la Società ha analizzato gli esiti di voto espressi dagli azionisti in relazione alla Sezione I e alla Sezione II, le indicazioni di voto espresse dai principali *proxy advisor* e in fase post-Assembleare da parte di alcuni azionisti.

In continuità con gli anni passati è stata avviata un'attività di *engagement* con alcuni *proxy advisors* volta a identificare le aree di miglioramento della Politica e fornire una ancora maggiore *disclosure* rispetto alle tematiche di interesse degli investitori.

Inoltre, la Società si è resa disponibile a supportare i *proxy advisors* verificando la correttezza delle analisi svolte sull'informativa societaria pubblicata dalla Società prima della pubblicazione delle relative raccomandazioni di voto.

In presenza di significative variazioni nelle *policy* di voto degli investitori, gli esiti delle attività di *engagement* pre e post assembleare, vengono condivisi con il Comitato Remunerazione, la funzione Corporate HR, la funzione Corporate Legal e la funzione *Communication, IR & ESG*, nonché con il *top management*.

L'Assemblea tenutasi in data 24 aprile 2024 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione I relativa alla Politica riferita all'esercizio 2024, con una percentuale di voti favorevoli pari all'86,421% dei voti rappresentati in assemblea (-0,373% rispetto all'Assemblea 2023).

Rispetto alla Sezione II relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2023, ha espresso un volto consultivo con percentuale di voti favorevoli pari al 96,205% dei voti rappresentati in Assemblea (+0,634% rispetto all'Assemblea 2023).

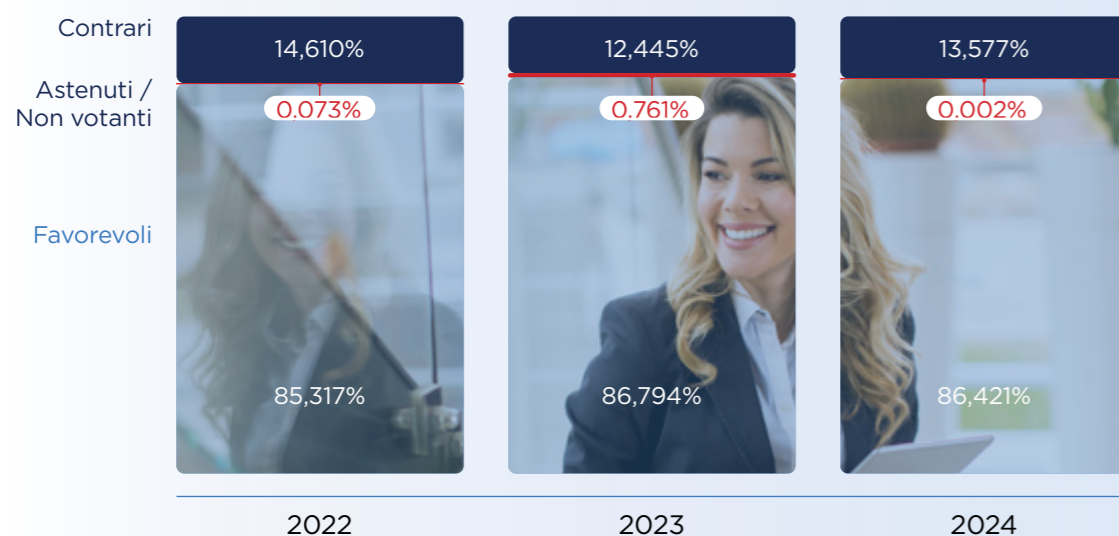
Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Sezioni I e II delle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2022 al 2024.



L'analisi dei voti assembleari è stata integrata con l'esame dei riscontri ricevuti da alcuni gestori di attivi durante le usuali attività di dialogo con la comunità finanziaria, avviata a partire da dicembre 2024, conducendo anche alcune *conference call*, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2024.

Il dialogo ha fornito al Comitato Remunerazione e agli enti aziendali coinvolti delle indicazioni sul punto di vista degli investitori e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica.

Voti su Sezione I - Politica di Remunerazione



Voti su Sezione II - Compensi corrisposti



Executive Summary Politica Retributiva 2025

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza la <i>Leadership</i> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo.	<p>Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i>, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato nel 2022 con il supporto di società di consulenza specializzate.</p> <p>RAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO/DG: € 1.100.000 • CCO: € 560.000 • Altri Dirigenti Strategici: € 760.000¹ <p>Si segnala come i compensi percepiti dal CEO/DG sono previsti esclusivamente per la carica di Direttore Generale. La carica di Amministratore Delegato non è remunerata.</p>
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di <i>Leadership</i> aziendale.	<p>Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead).</p> <p>CEO/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: € 770.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del Target • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target); (ii) obiettivo di sostenibilità 2025 Sustainability Goals, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>CCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: € 392.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del Target • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target); (ii) obiettivo di sostenibilità 2025 Sustainability Goals, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 60% della retribuzione fissa • Payout range: 0%-130% del Target • KPI: Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target) (ii) Obiettivo di sostenibilità 2025 "Sustainability Goals", strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a target). <p>Clausola di <i>claw back</i></p>

¹ Si rinvia alla definizione di Altri Dirigenti Strategici

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (Piani di Stock Options e Piano di Equity 2025)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti in attuazione del principio " <i>pay for performance</i> ", favorendo l' <i>engagement</i> , l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave.	<p>CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <p>Piano di Stock Options 2023 e 2025: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato.</p> <p>Piano di Equity 2025: numero di azioni assegnate in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato. Si segnala che circa il 50% della pay opportunity viene assegnata sotto forma di Performance Share, la cui effettiva attribuzione è legata al raggiungimento di un obiettivo di performance.</p>
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	<p>Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale.</p> <p>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza sanitaria integrativa • Previdenza integrativa • Auto aziendale
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nel caso del CEO/DG può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità, in alcune ipotesi residuali, in linea con le prassi del mercato italiano. In tutti gli altri casi le indennità di fine rapporto possono avere misura massima non superiore a 24 mensilità.

1.3. I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa

La Politica definita dalla Società ed illustrata nella presente Relazione ha durata annuale ed è attuata con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione.

La politica di remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità strategiche, si basa quindi sulla filosofia cardine della **Meritocrazia**, che si pone come obiettivo quello di supportare i dipendenti attraverso iniziative volte a migliorarne il benessere e la retention, supportando così la **Cultura di Diasorin**.

Il successo sostenibile del gruppo Diasorin va infatti di pari passo con le aspirazioni e la piena realizzazione delle sue persone. Ai leader che operano a tutti i livelli del Gruppo è attribuito il compito di ricercare l'eccellenza e coltivare un sistema di relazioni all'interno della comunità aziendale, anche mediante un lavoro personale di crescita e la promozione delle competenze presenti nell'organizzazione, o necessarie alla sua evoluzione. In tal modo, l'azione manageriale esprime concretamente la cultura dell'azienda e ne diventa modello ed esempio visibile, coerente, ispirante per tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

Il rafforzamento della cultura e del modo di lavorare si realizzano solamente tramite un impegno concreto. Oggi Diasorin è infatti un'azienda globale e considerando l'ampiezza ed il tasso di crescita del business, il ritmo di innovazione richiesto e il numero di persone assunte negli ultimi anni, il processo di trasformazione dell'azienda è notevole. La missione del Gruppo Diasorin rimane tuttavia la stessa: migliorare la salute e la qualità di vita delle persone, attraverso test diagnostici d'eccellenza che supportino al meglio le decisioni mediche.

In questo contesto, la Società è fermamente convinta che la capacità di realizzare la propria missione e raggiungere il successo dipenda dalle competenze e dal contributo di tutti i dipendenti.

Per questo, particolare energia viene posta nel creare una *employee experience* positiva e gratificante con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la passione con cui ci impegniamo a compiere la nostra missione di *"the Diagnostic Specialist"*.



1.4. Politica e procedure utilizzate

L'attuazione della politica di remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti Strategici, si fonda su una metodologia e strumenti retributivi chiari, equi e facilmente comunicabili volti a bilanciare le esigenze di retention con il principio di pay for performance. Esiste una coerenza di base nella determinazione della Politica dei Dirigenti Strategici e di quella riferita agli altri dipendenti del Gruppo, pur non evidenziandosi tra le stesse un collegamento diretto (in ragione delle diverse responsabilità strategiche connesse al ruolo ed alla infungibilità delle prestazioni lavorative conseguite e attese da parte dei Dirigenti Strategici, non comparabili a quelle degli altri dipendenti). In particolare, gli obiettivi di performance individuati per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono applicati e consuntivati in modo uniforme anche in relazione ai sistemi di incentivazione applicati ai dipendenti aventi diritto.

La Politica esprime inoltre l'impegno della Società di perseguire, attraverso la remunerazione, il proprio sviluppo sostenibile.

A partire dall'esercizio 2023 si è intensificato l'impegno in materia di Sostenibilità di Diasorin, ad esempio mediante il supporto allo sviluppo delle comunità locali in cui il Gruppo opera attraverso una serie di iniziative. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di Corporate Social Responsibility (CSR) e si sviluppano secondo tre principali direttrici: progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto del talento individuale e l'ottenimento di un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone.

Al fine di incrementare ulteriormente l'effetto positivo dei progetti sviluppati nell'ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 è stata costituita la Fondazione Diasorin, di cui Diasorin S.p.A. è unica finanziatrice. La Fondazione, nata per dare continuità allo sviluppo del progetto Mad for Science, ha l'obiettivo di investire nel binomio scienza e giovani, supportando gli studenti e gli insegnanti, incentivando nei giovani l'avvicinamento alla scienza (in particolar modo alle scienze della vita), stimolando l'interesse verso tali discipline e premiando il loro talento. Tre i progetti attualmente in corso:

- Mad for Science, un concorso nazionale giunto alla nona edizione destinato agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado
- Mad for Science for Teachers, avviato nel corso dell'anno scolastico 2021-22 e dedicato agli insegnanti di scienze di tutto il territorio nazionale per sostenere la formazione continua sia teorica che sperimentale in laboratorio
- A tu per tu con la Ricerca, avviato nell'anno scolastico 2023-24 e realizzato in collaborazione con la Fondazione Telethon, che consente agli studenti delle scuole vincitrici del concorso Mad for Science di incontrare scienziati/e ai fini dell'orientamento alle carriere scientifiche.

La Fondazione rappresenta quindi una testimonianza concreta dell'impegno di Diasorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola, promuovendo la cultura scientifica, attivando intelligenze e creatività che contribuiscono alla Sostenibilità e, sviluppando progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza, in linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con le sfide attuali della nostra società che vede la scienza sempre più coinvolta nel garantire la salute delle persone e dell'ambiente.



Rispetto alla crescita e allo sviluppo delle proprie persone, il Gruppo Diasorin si impegna da sempre in termini di investimento in formazione.

Dato il profilo ad elevato contenuto tecnico-scientifico dei dipendenti, lo sviluppo di interventi volti al mantenimento e al rafforzamento delle competenze e della conoscenza è cruciale per il business di Diasorin.

Il Gruppo si sta impegnando inoltre nella definizione di una *Diasorin Leadership Academy*, dedicata a tutte le figure con un ruolo manageriale all'interno dell'organizzazione.

La *Diasorin Leadership Academy* tratterà nel corso del 2025 diverse tematiche tra cui, a titolo esemplificativo, *unconscious bias*, *feedback* e *coaching*.

In aggiunta a quanto sopra indicato, attraverso l'annuale processo di *Performance Management*, uniformato a livello globale e fondato sulla Cultura del Gruppo Diasorin, viene promosso un dialogo costante tra manager e collaboratori circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale approccio, consente di promuovere la crescita

dei dipendenti in maniera equa e di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

Con le innovazioni apportate al processo di Performance a partire dal 2024, tutti i dipendenti a livello di Gruppo sono valutati attraverso la stessa matrice, che tiene conto di obiettivi e comportamenti in linea con i *Diasorin Leading Values*, e attraverso lo stesso processo in un'unica piattaforma informativa. Questo con la finalità di promuovere equità e consistenza nelle valutazioni. Con l'intento di valorizzare il dialogo reciproco e il senso di responsabilità all'interno dell'organizzazione è inoltre presente nel processo di Performance un momento formale di autovalutazione da parte del dipendente.

Il sistema di performance è volto a valorizzare il riconoscimento del Merito nella politica retributiva di Gruppo, che accompagna lo sviluppo professionale della singola persona riconoscendo il contributo individuale ai risultati aziendali.

Tale approccio trova applicazione nella review salariale. In particolare il processo implementato a livello globale si basa sulle seguenti linee guida:

- Valutazione risultante dal **Processo di Performance**, con particolare riferimento a:
 - Obiettivi:** identificazione dei top performers in termine di raggiungimento dei target assegnati.
 - Comportamenti:** premio ai dipendenti con risultati di soft skills valutate in linea con la Cultura Aziendale.
- **Capacità di crescita e sviluppo:** focus sulle persone di talento che hanno dimostrato di avere il potenziale per assumere ruoli di crescente complessità e responsabilità manageriale nei prossimi anni.
- **Equità retributiva:** attenzione particolare all'allineamento delle remunerazioni di Gruppo secondo criteri di equità rispetto a ruolo, seniority, capacità e merito.

L'acquisizione, lo sviluppo e il benessere dei dipendenti si confermano essere il fattore critico di successo per l'implementazione della strategia di lungo termine del Gruppo Diasorin. L'azienda si è quindi impegnata ad implementare una People Strategy finalizzata ad accrescere in modo distintivo e significativo:

LEADERSHIP: valorizzare il mix di capacità, sensibilità, *business acumen*, competenze ed esperienze, che permette il raggiungimento degli obiettivi comuni e condivisi favorire la fidelizzazione di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo.

ENGAGEMENT: tenere alto e coltivare il senso di appartenenza delle persone in funzione della strategia aziendale, mediante una forte identificazione nella missione di "*the Diagnostic Specialist*" della Società.

TALENT: salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro per arricchire l'azienda di nuove competenze ed investire nello sviluppo delle risorse, non soltanto ai fini di *business* di breve periodo, ma anche con obiettivi di sostenibilità oltre che di crescita nel lungo periodo.

La Politica di Diasorin, pur basandosi sui principi sopra illustrati, è differenziata in base alla categoria dei destinatari, prevedendo una differente politica retributiva per il CEO/Direttore Generale e il CCO, i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, per gli Altri Dirigenti Strategici e i componenti del Collegio Sindacale.

La Politica adottata da Diasorin applicabile al CEO/Direttore Generale, il CCO e agli Altri Dirigenti Strategici si compone di una componente fissa e di una componente variabile, articolata in incentivi legati alla redditività aziendale e finalizzati alla retention del Management. Essa viene attuata anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono

l'assegnazione di Stock options o azioni emesse dalla Società (quali il Piano di Equity) e/o altri piani di Long Term Incentive. La componente variabile a breve termine e il Piano di Equity sono in parte legati al raggiungimento di obiettivi di performance.

La Politica della Società - e, in particolare, la componente variabile della remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici - contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

Il contributo alla strategia aziendale è fornito mediante:

- (i) il perseguimento di una politica di fidelizzazione ed incentivazione dei dipendenti chiave del Gruppo destinatari di *stock options* e/o altri piani di *Long Term Incentive*, attraverso il coinvolgimento dei medesimi nella compagine sociale e il mantenimento in Società delle loro specifiche competenze, tramite la premiazione in rapporto ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima;
- (ii) l'attuazione del principio "pay for performance", attraverso la previsione di obiettivi di performance finanziaria negli strumenti di incentivazione a breve termine (MBO) e all'interno del Piano di Equity 2025².

È stato inoltre verificato che l'infrastruttura di Remunerazione del Gruppo Diasorin fosse allineata con il piano strategico e con gli obiettivi di sostenibilità, innovazione e motivazione del nuovo perimetro aziendale.

Nel corso dell'Esercizio 2024, la Direzione Risorse Umane ha implementato il terzo ciclo del Nuovo Piano di *Equity* approvato dall'Assemblea 2022, dedicato al *management* del Gruppo Diasorin, ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In linea con le migliori prassi del mercato americano ed europeo, il Piano *Equity*, basato sull'assegnazione a titolo gratuito di strumenti finanziari della Società, è basato su un *mix* di strumenti (*performance share* e *restricted share units*) e persegue le finalità di:

- (i) *retention* delle risorse chiave del Gruppo;
- (ii) creazione di valore, premiando il contributo del *senior management team* alla creazione di valore per gli azionisti;
- (iii) cultura del merito, elaborando una proposta individualizzata di *pay opportunity* equa in base al ruolo e al valore del manager.

In un'ottica di crescente allineamento al principio "pay for performance", il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2025 ha proposto all'Assemblea di approvare un nuovo Piano di Equity, rivolto anche a soggetti qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Diasorin³, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Quanto sopra a condizione che:

- (i) la società abbia adottato una Politica approvata dall'Assemblea;
- (ii) nella definizione della Politica sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

1.5. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato che vede coinvolti:

- i. **l'Assemblea degli Azionisti;**
- ii. **il Consiglio di Amministrazione;**
- iii. **il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina;**
- iv. **il Collegio Sindacale;**
- v. **la Direzione Risorse Umane di Gruppo;**
- vi. **Esperti Indipendenti**



² Il Piano di Equity 2025 sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 24 aprile 2025, chiamata tra le altre cose all'approvazione della Relazione.

³ La procedura è disponibile sul sito internet della Società www.Diasoringroup.com, nella sezione "Governance/Documenti di Governance/Procedure Societarie".

i. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione⁴ per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- esprime, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche di quest'ultima e (ii) un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della Relazione, relativa all'attuazione della Politica dell'esercizio precedente, con cadenza annuale;

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica, la Società sarà tenuta a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dall'Assemblea o, in mancanza, in conformità alle prassi vigenti. In occasione della successiva Assemblea di approvazione del bilancio, la Società dovrà sottoporre al voto dell'Assemblea una nuova Politica.

ii. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina un Comitato per la Remunerazione, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, in materia di remunerazione e compensi corrisposti;

- in coerenza con la Politica, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- individua gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- determina i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche secondo quanto previsto dalla Politica;
- 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'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.
- definisce la Politica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, sottoponendole al successivo voto, vincolante con riferimento alla Sezione I e consultivo con riferimento alla Sezione II, dell'Assemblea degli Azionisti;

Come previsto dal comma 3-bis dell'art.123-ter del TUF, il temporaneo scostamento dalla Politica approvata dall'Assemblea è consentito in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e del successo sostenibile della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo "*Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali*" della presente Sezione I.

iii. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità a quanto previsto dal Regolamento di Borsa e dal Codice di *Corporate Governance*, nomina al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina, a cui sono attribuite le funzioni previste dal Codice di *Corporate Governance* in materia di remunerazione.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, in maggioranza in possesso dei requisiti di indipendenza indicati dal Codice di *Corporate Governance*, con presidente scelto fra gli Amministratori indipendenti.

Il Comitato

- presenta al Consiglio (o all'Amministratore Delegato, a seconda del caso) proposte, o esprime pareri, sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi. Il processo di consuntivazione degli obiettivi è svolto dal Comitato con il supporto delle competenti funzioni aziendali;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ne monitora la concreta applicazione.
- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica.
- esamina preventivamente la Relazione sulla Politica ed i compensi corrisposti, che verrà approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale.

COMPONENTI DEL COMITATO E RUOLO		n. 3 riunioni svolte
Roberta Somati Presidente		30 minuti durata media di ciascuna riunione
Giovanna Pacchiana Parravicini Membro	Giancarlo Boschetti Membro	100% percentuale di partecipazione

⁴ Ai sensi degli artt. 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'art. 16 dello Statuto sociale.

Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 29 aprile 2022 è composto dai Consiglieri Roberta Somati (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Giovanna Pacchiana Parravicini (Amministratore Indipendente) e Giancarlo Boschetti (Amministratore non esecutivo)⁵.

La Sig.ra Roberta Somati possiede una lunga e autorevole esperienza professionale in ambito economico-finanziario, nonché un'approfondita conoscenza di organizzazioni aziendali in settori diversi. La Sig.ra Giovanna Pacchiana Parravicini vanta una vasta esperienza in materia giuslavoristica e di politiche di remunerazione. Il Sig. Giancarlo Boschetti, oltre alla sua esperienza nell'ambito del *general management* e della finanza, porta un contributo di profonda conoscenza della Società, della sua organizzazione e del business in cui opera.

Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, i membri del Consiglio di Amministrazione si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni aventi ad oggetto la propria remunerazione, ad eccezione delle circostanze in cui le valutazioni riguardino i compensi di tutti gli Amministratori.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica spetta al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di delega al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato della Società *pro tempore* in carica, previo coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione, nei casi previsti dalla politica medesima.

iv. Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla disciplina con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 co. 3 cod. civ., verificandone la coerenza con la Politica. Il Presidente del Collegio Sindacale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

v. La Direzione Risorse Umane di Gruppo

La sfida delle Risorse Umane del Gruppo è quella di accompagnare e sostenere l'evoluzione della cultura aziendale attraverso lo sviluppo di una *People Strategy* che non solo tenga conto della natura e della diversità del Gruppo, ma sia in grado di gestirla in maniera inclusiva trovando soluzioni globali e locali per valorizzare al massimo la Cultura del Merito.

In linea con la Cultura Aziendale, il team HR supporta il successo sostenibile di Diasorin e la crescita delle persone che con dedizione e passione contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In questo contesto e in linea con i principi ispiratori della Politica, la Direzione Risorse Umane lavora in stretto collegamento con il Comitato per la Remunerazione, al fine di tradurre i principi ispiratori in azione concreta, contribuendo ad attrarre, motivare e ritenere le risorse chiave e, allo stesso tempo allineare gli interessi del *management* con l'obiettivo primario di promuovere il perseguimento del successo sostenibile, a beneficio e nell'interesse degli azionisti e di tutti gli altri *stakeholder*.

⁵ Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul Sito Internet, nella Sezione "Gruppo", "Governance", "Assemblea degli Azionisti", "2025".

In sinergia con le funzioni aziendali interessate e nel rispetto dell'evoluzione organizzativa aziendale, la Direzione Risorse Umane ha il compito di:

- contribuire all'evoluzione della cultura aziendale, valorizzando il Merito e supportando il management nell'implementazione concreta all'interno dell'organizzazione;
- assicurare l'aggiornamento, l'implementazione e la *governance* dei processi di *Performance*, *Compensation* e *Talent Management* a livello di Gruppo;
- proporre aggiornamenti della Politica e degli strumenti ad essa collegata verificandone l'impatto e garantendone la *governance*;
- garantire l'implementazione di un sistema di *Performance Management* strutturato ed efficace ed il conseguente collegamento ad azioni retributive volte a riconoscere il merito del *Management* e di ciascun dipendente;
- collaborare con il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione di indicatori, analisi di *benchmarking* utili per la valutazione dei ruoli chiave e per la stima delle componenti retributive in linea con le *best practice* di mercato;
- supportare il Management nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione a livello di Gruppo monitorandone la coerenza anche attraverso strumenti oggettivi di confronto con il mercato esterno ed interno;
- supportare il management per tematiche relative all'organizzazione, e alla gestione e allo sviluppo dei dipendenti;
- attrarre talenti dal mercato valorizzandone le competenze con il mercato di riferimento;
- assicurare un efficace processo di onboarding per i nuovi colleghi con il fine ultimo di coltivare il senso di appartenenza;

- sviluppare le capacità individuali e di *teamworking* nelle diverse geografie in cui il Gruppo opera al fine di contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al business e all'innovazione;
- contribuire ad una visione equa dell'intera popolazione aziendale e con la finalità di promuovere e gestire Politiche del Personale organiche ed armoniche in relazione alle diverse fasce di popolazione aziendale.

vi. Intervento di esperti indipendenti

Diasorin definisce le sue politiche e verifica l'assetto retributivo anche sulla base di analisi condotte con il supporto di consulenti, ricorrendo a benchmark di mercato riferiti ad aziende di settore ritenute comparabili, sia sotto il profilo dimensionale sia per l'affinità di business (c.d. "*peer group*"), monitorando tendenze e *best practice* del mercato italiano e globale.

Nell'esercizio 2022 la Società si è avvalsa di Mercer per il supporto metodologico e di benchmark di mercato in materia di remunerazione del CEO/Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici. È stato inoltre affidato a Spencer Stuart, primaria società di *executive search* internazionale, il compito di redigere una *second opinion* circa il posizionamento di mercato dei pacchetti retributivi dei soggetti sopra menzionati, tenendo conto del c.d. criterio di sostituibilità. Per maggiori informazioni su tali analisi di *benchmark*, condivise con il Comitato Remunerazione in data 5 dicembre 2022 e le cui valutazioni sono state tenute in considerazione anche per la predisposizione della politica di remunerazione 2025 in relazione al pacchetto retributivo del CEO/DG, si rinvia per maggiori informazioni al successivo paragrafo 1.9.

1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

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

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, sentito il parere del Collegio Sindacale, tenendo conto dei ruoli rivestiti e delle cariche assunte, 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 Presidente ed il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto.

Gli Amministratori che svolgono le funzioni di Presidente o componente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate godono di un compenso aggiuntivo rispetto a quello da Amministratore.

Gli Amministratori non esecutivi percepiscono esclusivamente la remunerazione fissa e non partecipano a nessun piano di incentivazione adottato della Società e, in particolare, non possono beneficiare di Piani di Stock Options o del Piano di Equity.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. *D&O, Directors' & Officers' Liability*).

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 29 aprile 2022), 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 € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 29 aprile 2022 e del 6 maggio 2022, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 400.000,00
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 150.000,00
Consigliere non esecutivo	€ 40.000,00
Presidente di comitato endoconsiliare	€ 10.000,00*
Componente di comitato endoconsiliare	€ 5.000,00*

* Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti in qualità di Consigliere.

Si segnala che la Politica non prevede un compenso per i soggetti facenti parte del Consiglio di Amministrazione, che già percepiscono una retribuzione in ragione del proprio rapporto di lavoro dirigenziale con la Società.

Gli amministratori che non percepiscono un compenso in quanto dirigenti della Società sono l'attuale Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa, già destinatario della sola retribuzione in qualità di CEO/Direttore Generale, e il Sig. Chen Menachem Even, già destinatario della retribuzione in qualità di CCO della Società.

1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

Carica	Compenso annuo
Presidente del Collegio Sindacale	€ 50.000,00
Sindaco Effettivo	€ 40.000,00

Ai sensi dell'art. 2402 del Cod. Civ., la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio in misura annua fissa. Ai Sindaci spetta inoltre il rimborso delle spese documentate sostenute per ragioni di ufficio.

Anche ai membri del Collegio Sindacale viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. D&O, *Directors' & Officers' Liability*).

Si segnala che l'Assemblea del 29 aprile 2022, che ha deliberato in merito al rinnovo dell'organo di controllo, ha stabilito il compenso annuo del Presidente del Collegio in € 50.000 e dei Sindaci Effettivi in € 40.000. Tali compensi, superiori rispetto a quelli previsti per il mandato 2019-2021, sono stati determinati dall'Assemblea tenendo conto del settore in cui opera la Società, della sua evoluzione dimensionale e

della crescente complessità dei processi.

Il Collegio Sindacale, ad esito del proprio processo di autovalutazione, ha ritenuto la propria remunerazione complessivamente adeguata alla complessità dell'incarico e all'impegno profuso nella partecipazione alle riunioni degli organi sociali, pur segnalando che in recenti analisi è emersa, nel mercato italiano, una grande attenzione ai profili di non piena adeguatezza dei corrispettivi riconosciuti ai componenti dell'organo di controllo, rispetto al crescente impegno richiesto dalla disciplina vigente.

Per maggiori informazioni si rinvia all'orientamento predisposto dal Collegio Sindacale in vista della nomina del nuovo organo di controllo, pubblicato in allegato alle Relazioni Illustrative ex art. 125-ter TUF sul Sito Internet nella Sezione "Gruppo", "Governance", "Assemblea degli Azionisti", "2025".

1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Principi della Politica del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

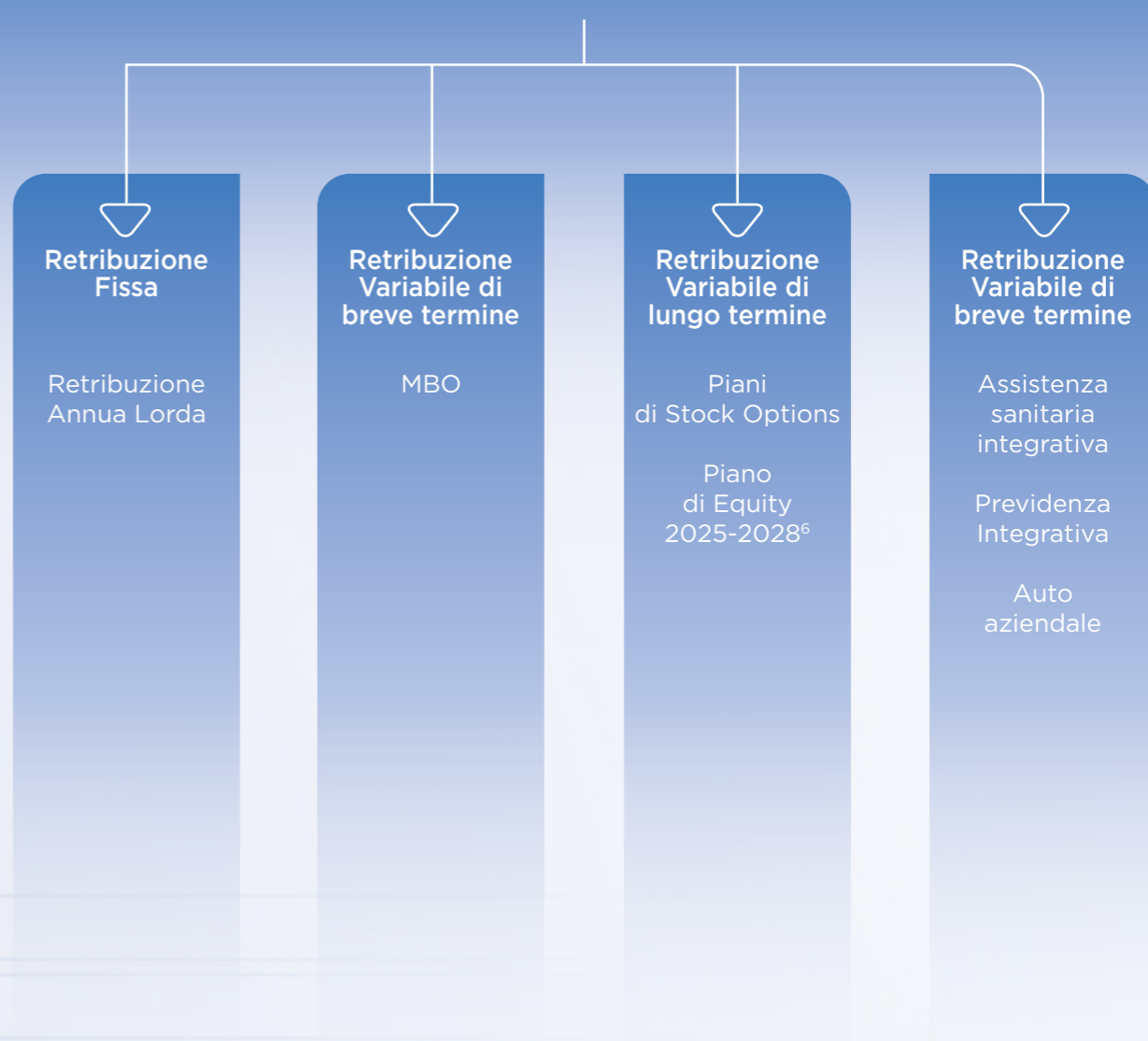
La Politica di remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici sviluppa il principio del “pay per performance” ed è finalizzata al miglior allineamento fra la remunerazione riconosciuta al singolo Dirigente Strategico, il suo valore di mercato e la creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

La Politica si basa su una approfondita valutazione svolta da parte del Comitato per la Remunerazione e dalle competenti funzioni aziendali, avvenuta anche attraverso analisi di *benchmarking* finalizzate a verificare la competitività dell’offerta remunerativa attraverso: (i) la comparazione delle remunerazioni dei Dirigenti Strategici con le remunerazioni per le corrispondenti funzioni in altre società ritenute comparabili; (ii) il confronto del *pay mix* con le prassi di mercato, al fine di valutare il bilanciamento tra la retribuzione fissa e le componenti variabili di breve e lungo termine.

In particolare, per lo svolgimento della suddetta attività, con il supporto del consulente indipendente Mercer e della società di executive search internazionale Spencer Stuart, sono stati effettuati, nell’esercizio 2022, due analisi comparative con il mercato italiano ed europeo di riferimento sulle retribuzioni del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per l’esercizio 2025, alla luce delle crescenti responsabilità e del posizionamento retributivo rispetto al mercato, il Comitato ha ritenuto opportuno definire delle proposte di adeguamento dei pacchetti retributivi del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.

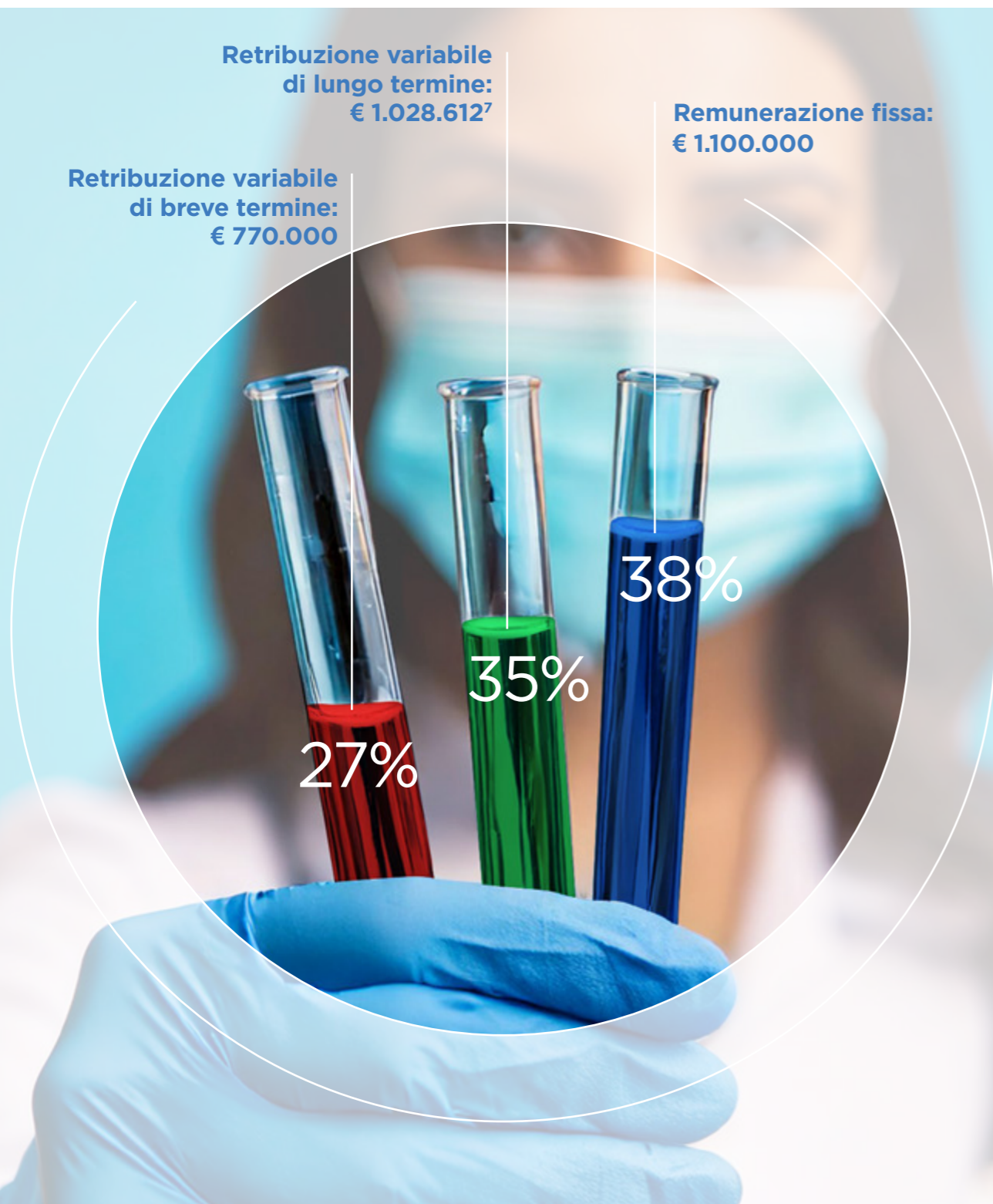
REMUNERAZIONE COMPLESSIVA



⁶ Il Piano Equity 2025 è rivolto solo agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non anche a CEO/DG e CCO. Il Piano di Equity 2025 sarà sottoposto all’approvazione da parte dell’Assemblea convocata per approvare, tra le altre cose, la relazione finanziaria annuale al 31 dicembre 2024.

Pay mix del CEO/Direttore Generale

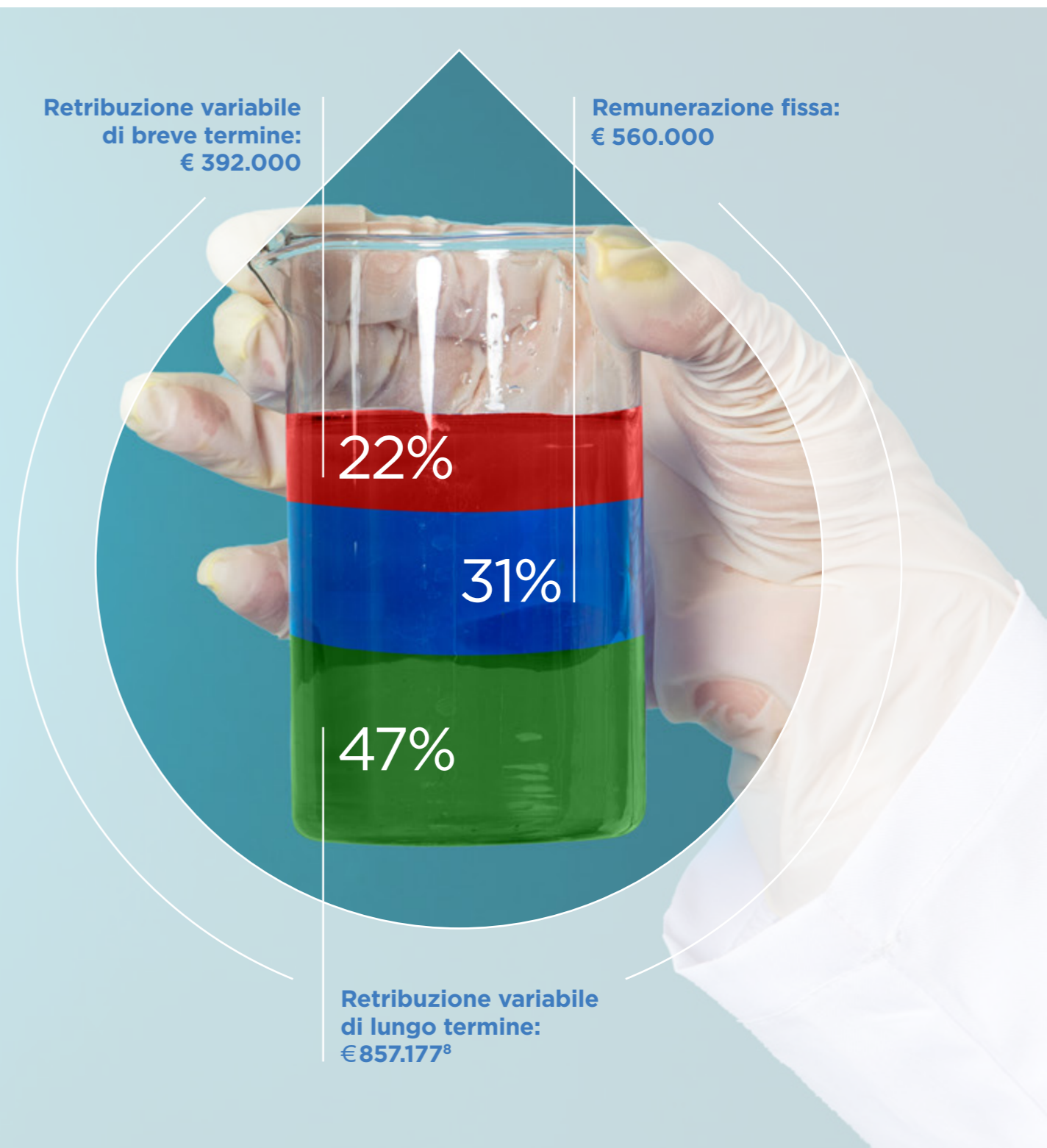
Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CEO/Direttore Generale nel 2025 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*.



⁷ Il pay mix è stato determinato utilizzando il fair value del Piano di Stock Options 2023, tenuto conto del numero di opzioni assegnate nel 2023.

Pay mix del CCO

Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CCO nel 2025 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*. Si segnala come lo stesso non abbia subito variazioni rispetto all'esercizio 2024.



⁸ Il pay mix è stato determinato utilizzando il fair value del Piano di Stock Options 2023, tenuto conto del numero di opzioni assegnate nel 2023.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

La retribuzione totale annua del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici risulta composta:

- da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali e alle responsabilità personali, soggetta ad eventuali revisioni al fine di commisurarla ad eventuali variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, e
- da una 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.

La componente variabile della retribuzione legata all'MBO (escludendo il *fair value* dei compensi *equity*) è, al netto degli eventuali incrementi obbligatori ai sensi di legge, pari al 70% della retribuzione annua lorda per il CEO/Direttore Generale e il CCO e al 60% per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che l'incremento della componente variabile a breve termine dal 50%, previsto nella Politica 2024, al 60% è volto a promuovere una ancor maggiore allineamento al principio *pay-for-performance*.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile di breve termine (MBO) della retribuzione totale 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 dalle competenti funzioni societarie e di revisione. Si rinvia al successivo paragrafo 1.10 per maggiori informazioni in merito.

L'erogazione della remunerazione variabile annuale è vincolata ad un meccanismo di restituzione (c.d. *claw-back*) che può essere attivato dalla Società (i) qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato calcolato su dati errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati non abbiano consentito la maturazione di

bonus o di quota parte del *bonus*; (ii) in caso di violazione del Codice Etico.

Si segnala infine che Diasorin si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare un pregiudizio alla stessa. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli orientamenti in materia di Consob, la quale riserva "la facoltà per le società di omettere tali informazioni [obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti] ove necessario per la tutela delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati".

Si riportano di seguito alcuni schemi esemplificativi della struttura e del peso dei diversi obiettivi assegnati nell'ambito dell'MBO 2025 al CEO/Direttore Generale e al CCO.



Si segnala che anche nel 2025, in coerenza con quanto effettuato negli esercizi precedenti, si è provveduto all'assegnazione di un obiettivo di sostenibilità al CEO/DG, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale obiettivo, denominato per sintesi "2025 Sustainability Goals", prevede il raggiungimento cumulativo di tutti gli obiettivi di seguito riportati ai fini dell'erogazione del premio a target:

2025 Sustainability Goals		
Tipologia	Obiettivo	KPI
Environment quantitativo	Continuare nella riduzione delle emissioni di CO ₂ proseguendo nei progetti di efficientamento energetico.	Realizzazione delle opere di coibentazione presso il sito di Saluggia.
Social quantitativo	Continuare il percorso di sensibilizzazione e orientamento dei giovani alle facoltà STEM, anche tramite la formazione dei docenti.	<ul style="list-style-type: none"> • almeno 1 milione di euro di finanziamento a Fondazione Diasorin, • raggiungimento di almeno 300 docenti e 1000 studenti).
Social quantitativo	Contribuire attraverso il volontariato di competenza alle attività della Fondazione Diasorin.	• almeno 400 ore di impegno dei dipendenti.
Social qualitativo	Migliorare la consapevolezza pubblica e sociale sull'importanza della diagnosi precoce e della prevenzione, sugli outcome di salute e sulla sostenibilità del sistema sanitario.	• campagne e iniziative su lotta alla resistenza antimicrobica, sulle infezioni neonatali e sulle malattie infiammatorie croniche immuno mediate.
Social qualitativo	Promuovere la consapevolezza dei leader sui fenomeni di stereotipizzazione / pregiudizio che possono impattare sulle decisioni di merito.	<ul style="list-style-type: none"> • messa a disposizione della formazione per tutti i leader di Diasorin • formalizzazione e comunicazione della policy Equal Opportunity.
Social qualitativo	Raccogliere la voce dei dipendenti in modo strutturato tramite un Engagement Survey	• esecuzione dell'engagement survey.

Tali obiettivi sono stati definiti tenendo conto (i) del completamento degli obiettivi precedentemente assunti dall'Emittente con il Piano ESG 2022-2025 comunicato al mercato, in coerenza con le relative *milestones*, (ii) di un attento benchmark condotto su un campione di aziende di società quotate nell'indice FTSE MID, escluse le società vigilate (banche, assicurazioni, intermediari finanziari, etc.); (iii) della necessità di mantenere un chiaro collegamento con gli obiettivi strategici di impresa e con quanto dichiarato nella rendicontazione di sostenibilità redatta ai sensi del D.lgs. 125/2024; (iv) dalla volontà di assumere degli impegni quantitativamente misurabili.

La scelta di tenere conto dei suddetti criteri si è tradotta nella definizione di obiettivi ancor più concreti perché non avulsi dalla gestione caratteristica dell'impresa, coerenti con gli impegni e gli obblighi di compliance assunti dalla Società ed estremamente fattuali nella definizione dell'impatto desiderato.

CEO e Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della composizione dell'MBO 2025 del CEO/Direttore Generale e relativo incentivo maturabile.

Tipologia	Parametro	Meccanismo di misurazione	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBIT di Gruppo	Scala di raccordo tra <i>target</i> e <i>payout</i>	90%	Soglia (95%)	346.500 (50% target)
				Target (100%)	693.000 (100% target)
				Stretch (115%)	900.900 (130% target)
Obiettivo ESG	2025 Sustainability Goals	on/off	10%	Target (on / off)	77.000

CCO Sig. Chen Menachem Even

Tipologia	Parametro	Meccanismo di misurazione	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBIT di Gruppo	Scala di raccordo tra <i>target</i> e <i>payout</i>	90%	Soglia (95%)	176.400 (50% target)
				Target (100%)	352.800 (100% target)
				Stretch (115%)	458.640 (130% target)
Obiettivo ESG	2025 Sustainability Goals	on/off	10%	Target (on / off)	39.200



Remunerazione variabile a lungo termine

Piani di Stock Options

Il CEO/Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti Strategici, partecipano ai Piani di *Stock Option* della Società, finalizzati alla *retention* dei medesimi 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* 2016, 2017, 2019, 2020, 2021 e 2023.

È previsto che l'Assemblea chiamata ad approvare la Politica, si esprima anche in merito all'adozione di un nuovo Piano di *Stock Options* destinato anche a soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tali piani non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione; inoltre, l'esercizio delle opzioni non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*⁹.

In coerenza con i rispettivi regolamenti, non sono previsti limiti individuali di assegnazione, l'ammontare complessivo di stock options attribuite a ciascun beneficiario vengono definite dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione qualora i beneficiari siano qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Remunerazione variabile a lungo termine Piano di Equity 2025

Il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2025 ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione, di proporre alla prossima Assemblea della Società l'adozione di un piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria denominato "*Equity Awards Plan 2025*", rivolto a dipendenti del Gruppo Diasorin aventi le qualifiche di *Directors, Senior Director, Vice President* e ad altri dipendenti chiave, che potranno essere anche soggetti qualificati come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Lo scopo del Piano di Equity 2025 è quello di continuare a dotare la Società di uno strumento di incentivazione a lungo termine basato su obiettivi di *performance*, applicabile anche a soggetti qualificabili come Altri DRS.

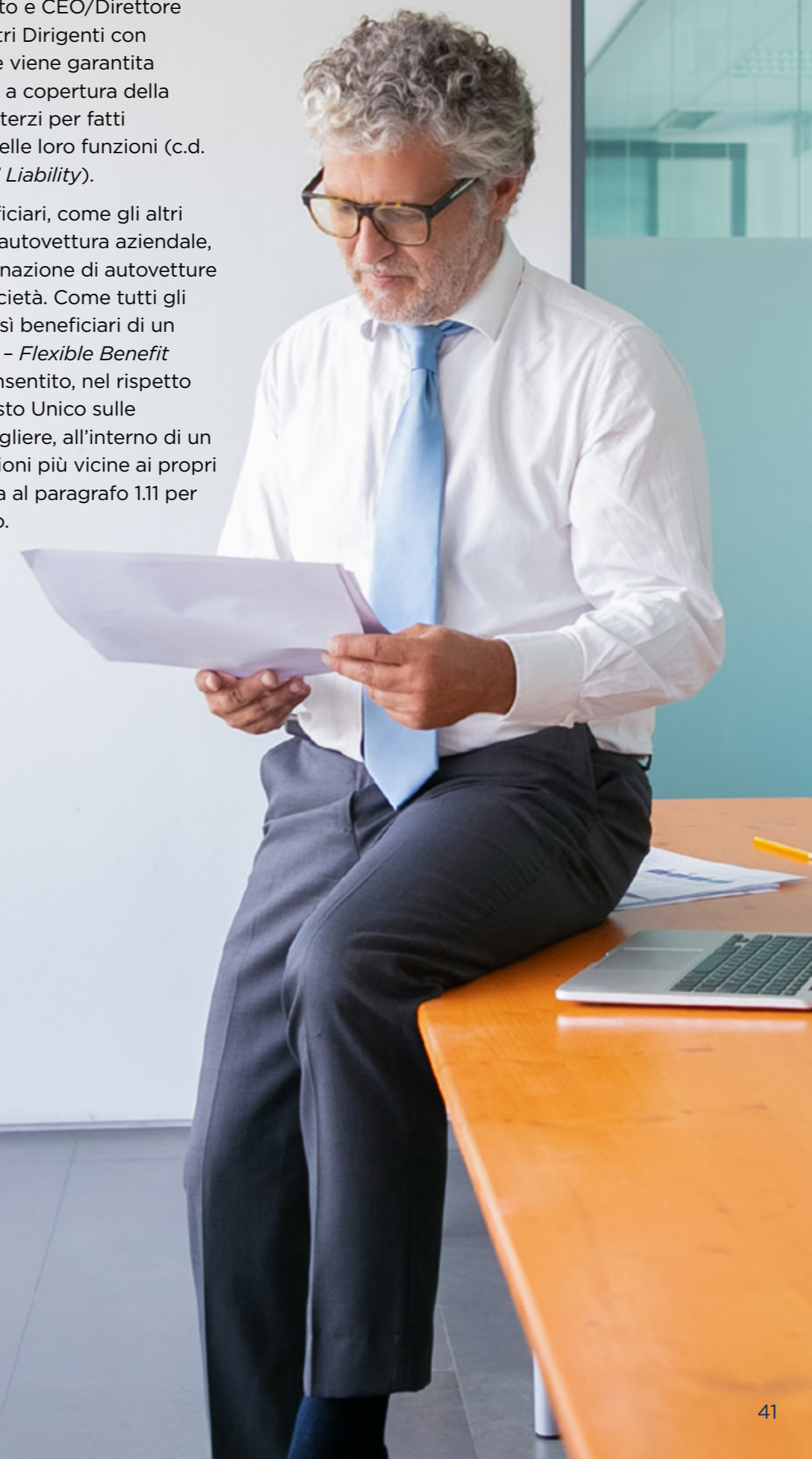
Il Piano di Equity 2025, in linea con la generale struttura del piano di incentivazione e fidelizzazione denominato "*Equity Awards Plan*" approvato dall'Assemblea della Società del 29 aprile 2022, prevede l'assegnazione a titolo gratuito di diritti sotto forma di *performance shares* e *restricted share units* (come infra descritte) che, ove maturati ai termini e alle condizioni previste dal Piano, attribuiscono il diritto di ricevere gratuitamente azioni ordinarie proprie in portafoglio della Società nel rapporto di una azione per ciascun diritto maturato.

Per maggiori informazioni si rimanda al relativo Documento Informativo redatto ex art. 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito della Società nella sezione "Gruppo", "Governance", "Remunerazione", "Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

Altri benefit

All'Amministratore Delegato e CEO/Direttore Generale, al COO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche viene garantita una copertura assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni (c.d. D&O, *Directors' & Officers' Liability*).

Essi risultano inoltre beneficiari, come gli altri dirigenti di Diasorin, di un'autovettura aziendale, secondo la policy di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società. Come tutti gli altri dipendenti, sono altresì beneficiari di un piano di welfare aziendale - *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito, nel rispetto delle vigenti norme del Testo Unico sulle Imposte sui Redditi, di scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali. Si rinvia al paragrafo 1.11 per maggiori dettagli in merito.



⁹ Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società int.diasorin.com alla Sezione "Gruppo/Governance/Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale, del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici

L'acquisizione di Luminex nel 2021 ha determinato una importante crescita dimensionale e un aumento della complessità del business, nonché un significativo incremento del livello di internazionalizzazione, con particolare riferimento al Nord America.

In ragione di tale evoluzione, nel 2022 la Società ha deciso di affidare a due primarie società di consulenza, Mercer e Spencer Stuart, due analisi di *benchmark* al fine di valutare la Politica Retributiva per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per gli Altri Dirigenti Strategici del Gruppo sulla base delle migliori prassi di mercato, delle aspettative dei principali investitori, *Proxy Advisor* e delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Le analisi hanno riguardato sia la composizione dei pacchetti sia i relativi livelli di competitività, al fine di consentirne la relativa valutazione e, ove necessario - individuare eventuali proposte evolutive degli stessi. I *benchmark* sono stati effettuati secondo le distinte metodologie applicate dai consulenti.

Per maggiori dettagli circa la metodologia, il panel e gli esiti delle analisi di *benchmark* si rinvia alla Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022.



1.10. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a breve termine (MBO) della Retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.

Per il CEO/Direttore Generale e per il CCO, nonché per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile (*Target Bonus*) è l'EBIT di *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione, eventualmente rettificato dalle poste straordinarie attive e passive.

La consuntivazione degli obiettivi è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, il quale, annualmente, è chiamato a rettificare il risultato di EBIT dalle poste straordinarie attive o passive (i.e. eventi e operazioni non ricorrenti e non previsti a *budget*). Nella consuntivazione degli obiettivi, il Comitato si avvale del supporto delle competenti funzioni aziendali.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 70% della retribuzione fissa annua lorda 2024.

Il premio variabile può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al budget, fino ad un *payout* massimo, in caso di *over-achievement*, pari al 130% del premio a target in caso di consuntivi migliori in misura pari o superiore al 115% rispetto agli obiettivi di *budget* assegnati.

In particolare, la soglia di accesso all'incentivo è fissata al 95% dell'EBIT di *budget*. In caso di risultati consuntivi inferiori, il premio non viene erogato. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo comporta il riconoscimento di un corrispettivo variabile pari alla metà del premio a target; a fronte di *performance* comprese fra il 95% ed il 100%, il premio varia in modo lineare, mentre per *performance* superiori al 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di raggiungimento incrementale dell'obiettivo.

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

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.

Con riferimento all'esercizio 2025, la componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di performance di natura finanziaria, sia ad obiettivi di business legati a progetti strategici. Si segnala in particolare che, anche per l'esercizio 2025, in un'ottica di allineamento del top management al successo sostenibile della Società, è previsto per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per tutti gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato previsto un obiettivo di sostenibilità composto da sei sub-obiettivi quali-quantitativi in materia di sostenibilità, meglio descritti nella tabella riportata al paragrafo 1.8.

1.11. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a lungo termine (Piano di Equity 2025) della Retribuzione annuale degli Altri Dirigenti Strategici.

Per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il parametro per la definizione della parte variabile a lungo termine (*Piano di Equity 2025*), assegnata sottoforma di *performance shares* (i.e. il 50% dei diritti complessivamente assegnati ai destinatari in base alla rispettiva *pay opportunity*¹⁰), è l'EBIT consolidato di gruppo approvato in sede di budget dal Consiglio di Amministrazione, eventualmente rettificato dalle poste straordinarie attive e passive.

La consuntivazione degli obiettivi è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione, il quale, annualmente, è chiamato a rettificare il risultato di EBIT dalle poste straordinarie attive o passive (i.e. eventi e operazioni non ricorrenti e non previsti a *budget*). Nella consuntivazione degli obiettivi, il Comitato si avvale del supporto delle competenti funzioni aziendali.

Il quantitativo di *performance shares* attribuite può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al *budget*, fino ad un *payout* massimo, in caso di *over-achievement*, pari al 130% del premio a *target* in caso di consuntivi migliori in misura pari o superiore al 115% rispetto agli obiettivi di *budget* assegnati.

In particolare, la soglia di accesso all'incentivo è fissata al 95% dell'EBIT di *budget*. In caso di risultati consuntivi inferiori, il premio non viene erogato. Il raggiungimento del 95% dell'obiettivo comporta il riconoscimento di un corrispettivo variabile pari alla metà del premio a *target*; a fronte di *performance* comprese fra il 95% ed il 100%, il premio varia in modo lineare, mentre per

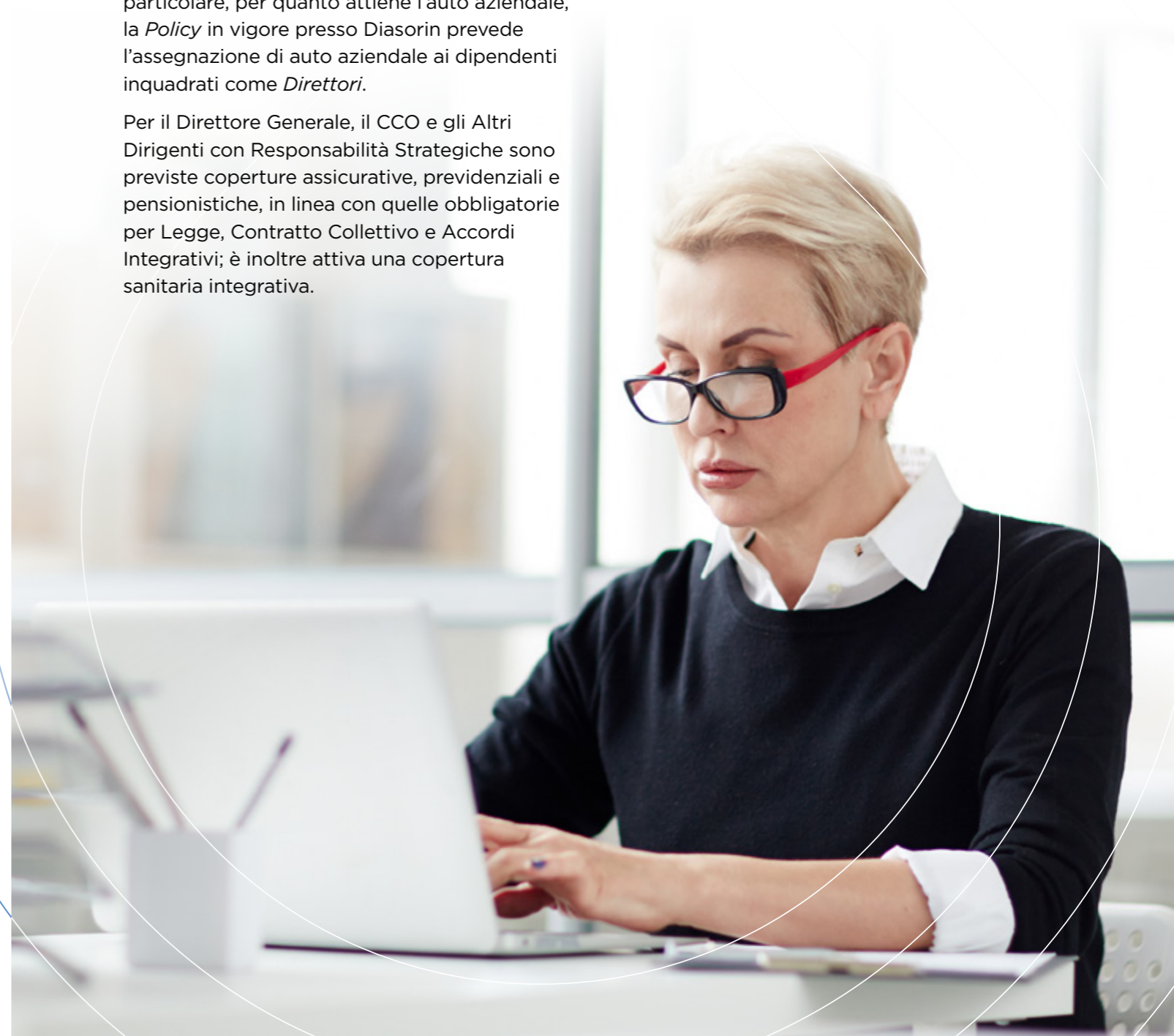
performance superiori al 100% e sino al 115% il premio è maggiorato di una percentuale doppia rispetto alla percentuale di raggiungimento incrementale dell'obiettivo.

Le *performance shares* vengono quantificate in un'unica soluzione al termine alla data di verifica prevista un anno dopo l'assegnazione, sulla base del consuntivo certificato dalle competenti funzioni societarie e di revisione ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Per ciascun ciclo di assegnazione, le azioni spettanti vengono erogate in quattro *tranches* annuali pari al 25% del complessivo premio maturato.

1.12. Benefit non monetari

Con riferimento alla politica dalla Società circa i *benefit* non monetari¹¹, l'assegnazione di tali *benefit* al Direttore Generale, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avviene in conformità con 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 ai dipendenti inquadrati come *Direttori*.

Per il Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche, in linea con quelle obbligatorie per Legge, Contratto Collettivo e Accordi Integrativi; è inoltre attiva una copertura sanitaria integrativa.



¹⁰ Il Piano Equity 2025 consiste nell'assegnazione gratuita ai beneficiari dei diritti a ricevere, a seconda del caso, *performance share* e/o *restricted share units*. Per i beneficiari che siano *Vice Presidents* del Gruppo Diasorin: (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 dell'obiettivo di *performance* annuale individuato, e di mantenimento del rapporto; (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.

¹¹ Escluse le *Stock Options*.

1.13. Indennità di fine carica

La Politica 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 in essere con il Direttore Generale, il CCO e con gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica prevede altresì che gli effetti della cessazione del rapporto sulle opzioni/ sui diritti eventualmente assegnati a Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di cui dovessero essere beneficiari, sono regolati dai regolamenti dei relativi piani, i quali disciplinano il trattamento delle opzioni/ dei diritti assegnati in caso di cessazione del rapporto (cfr. sul punto Sezione III della Relazione).

Si rende noto che esistono accordi ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) TUF tra la Società e:

- (i) il CEO/Direttore Generale Sig. Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato),
- (ii) il CCO Sig. Chen M. Even (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore esecutivo della Società), e
- (iii) il Sig. Piergiorgio Pedron, Dirigente con Responsabilità Strategiche e *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

In particolare, i sopra citati tre accordi prevedono prestabilite indennità di fine rapporto in favore di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Indennità di fine carica del CEO/Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

Si precisa che il criterio di determinazione dell'indennità del Sig. 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 Sig. Carlo Rosa nelle ipotesi residuali di scissione dell'incarico di 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. Si precisa che le mensilità di indennizzo sono calcolate in conformità ai criteri indicati dall'art. 2121 cod. civ.



Il riconoscimento di un'indennità che, nei casi residuali sopra riportati, può eccedere le 24 mensilità risulta giustificato alla luce del ruolo strategico ricoperto dal Sig. Carlo Rosa ed è sostanzialmente allineata con le prassi remunerative del mercato italiano.

Indennità di fine carica del CCO Sig. Chen Menachem Even

Per quanto riguarda il Sig. Chen Menachem 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.

Indennità di fine carica del Dirigente con Responsabilità Strategiche Sig. Piergiorgio Pedron

Inoltre, con riferimento al Chief Financial Officer Sig. Piergiorgio Pedron, qualificato come Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, 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.

Quanto agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa, questi sono disciplinati dai regolamenti del relativo piano di incentivazione applicabile alle assegnazioni ricevute.

Patti di non concorrenza e mantenimento di benefici non monetari/stipula di contratti di consulenza

Non sono in essere accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza. La Politica non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

1.14. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali, la Società può derogare gli elementi della Politica Retributiva come di seguito illustrato.

Si precisa che per “*circostanze eccezionali*” si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati della Società;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti nella compagine del *Top Management*;
- (iii) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, un amministratore delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità della società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa;
- (iv) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business significativo* non contemplato ai fini della predisposizione della Politica medesima.

Le eventuali deroghe sono sottoposte al previo esame del Comitato per la Remunerazione e soggette all'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile.

Fermo quanto precede, con riferimento al sistema di remunerazione variabile del Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, la deroga può riguardare, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati:

- assegnazione di premi monetari *una tantum*;
- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- variazione degli obiettivi di *performance* cui è collegata la remunerazione variabile e la periodicità di determinazione degli stessi, nonché dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi.

Eventuali deroghe verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto il Gruppo a prevedere tale procedura.

Si segnala che nell'Esercizio 2024 non vi sono state deroghe alla politica in materia di remunerazione.





Sezione II

Parte Prima • Voci che compongono la Remunerazione	56
2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2024	56
2.1. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	56
2.2. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo.....	57
2.3. Retribuzione del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	58
Parte Seconda • Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	64
Parte Terza • Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.P.A. e delle sue società controllate.....	68
Parte Quarta • Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	84

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale ed in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

nella prima parte,

(i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile 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 conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;

(ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica Retributiva applicata in circostanze eccezionali;

(iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;

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, nella Società 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.

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 dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*, in quanto non vi sono Altri 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 al 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.

Si precisa che la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. ha verificato - in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF - l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Executive Summary

Politica Retributiva 2024 - Compensi corrisposti

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza la <i>Leadership</i> , le competenze manageriali, professionali e tecniche richieste dal ruolo.	<p>Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i>, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato nel 2022 con il supporto di società di consulenza specializzate.</p> <p>RAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO/DG: € 972.000 • CCO: € 510.000 • Altri Dirigenti Strategici: € 800.000¹² <p>Si segnala come i compensi percepiti dal CEO/DG sono previsti esclusivamente per la carica di Direttore Generale. La carica di Amministratore Delegato non è remunerata.</p>
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici e finanziari nonché l'adozione di comportamenti coerenti con il modello di <i>Leadership</i> aziendale.	<p>Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo (P.M.P. Lead).</p> <p>CEO/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: €680.400 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target); (ii) Obiettivo qualitativo: <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>CCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: € 357.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a target); (ii) Obiettivo qualitativo: <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 50% della retribuzione fissa • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: a seconda dei casi, (i) Ebit di Gruppo; (ii) <i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> (iii) altri obiettivi qualitativi e quantitativi legati alle responsabilità individuali. <p>Clausola di <i>claw back</i></p>

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: <i>Stock option</i>)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti in attuazione del principio " <i>pay for performance</i> ", favorendo l' <i>engagement</i> , l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave.	<p>CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <p>Piano di <i>Stock Options</i> 2023 e 2025: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato.</p>
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	<p>Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale.</p> <p>CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza sanitaria integrativa • Previdenza integrativa • Auto aziendale
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	<p>Prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Il criterio di determinazione delle indennità è stato definito dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Nel caso del CEO/DG può variare nella misura di 24 o di 36 mensilità, in alcune ipotesi residuali, in linea con le prassi del mercato italiano. In tutti gli altri casi le indennità di fine rapporto possono avere misura massima non superiore a 24 mensilità.</p>

¹² Si rinvia alla definizione di Altri Dirigenti Strategici. Sino all'esercizio concluso il 31 dicembre 2023, tra gli Altri Dirigenti Strategici era incluso anche il Sig. Ugo Gay, che ricopriva il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Diasorin Italia S.p.A. Atteso che il Sig. Gay non risulta più qualificabile come Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, i dati forniti nella Sezione I della Relazione non includono il suo trattamento retributivo. Si rinvia alla definizione di Altri Dirigenti Strategici.

Parte Prima

Voci che compongono la remunerazione

2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2024

Si fornisce di seguito la descrizione compensi corrisposti nel corso del 2024 in favore dei componenti degli organi di amministrazione, del CEO/DG, del CCO e, in forma aggregata, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2024 è risultata coerente con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i riferimenti di mercato riscontrati in occasione del benchmark condotto nel corso dell'anno 2022.

2.1. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina, sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti.

L'Assemblea del 29 aprile 2022 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 29 aprile 2022 e del 6 maggio 2022, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 400.000,00
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 150.000,00
Consigliere non esecutivo	€ 40.000,00
Presidente di comitato endoconsiliare	€ 10.000,00*
Componente di comitato endoconsiliare	€ 5.000,00*

* Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti in qualità di Consigliere.

Si ricorda che la Politica non prevede un compenso per i 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 Sig. Carlo Rosa, già destinatario della retribuzione in qualità di Direttore Generale della Società, e il Sig. Chen M. Even, già destinatario della retribuzione in qualità di CCO della Società.

2.2. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 29 aprile 2022 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo come qui di fianco riportato:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Collegio Sindacale	€ 50.000,00
Sindaco Effettivo	€ 40.000,00



2.3. Retribuzione del Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Prospetto di sintesi della retribuzione 2024 del Direttore Generale e del CCO

Si riportano di seguito i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato di Diasorin.

Remunerazione 2024 - Direttore Generale	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	972.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	802.994
Totale	1.774.994

Si riportano di seguito i compensi di competenza dell'Esercizio percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore di Diasorin.

Remunerazione 2024 - CCO	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	510.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	421.324
Totale	931.324

Si riportano di seguito in forma aggregata compensi di competenza dell'Esercizio percepiti degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Remunerazione 2024 - Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	800.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	472.072
Totale	1.272.072

Retribuzione fissa

I compensi fissi di competenza dell'Esercizio percepiti:

- dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, non variati rispetto agli esercizi 2022 e 2023, sono stati pari a € 972.000;
- dal CCO, sono stati pari a € 510.000.

MBO 2024

Diasorin, nel corso del 2024 ha registrato buone *performance* economico-finanziarie e operative, che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi di performance economico finanziaria posti alla base dei piani di incentivazione a breve termine (MBO 2024).

Si riportano di seguito, per ciascuno dei KPI assegnati al Direttore Generale e al CCO, il livello di performance conseguito rispetto al target e il relativo incentivo maturato.

Consuntivazione MBO 2024 - Direttore Generale					
KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)		Performance vs target	Incentivo maturato (€)
EBIT di Gruppo	90%	Soglia (95%)	306.180	110,01% (payout) 120,02%	734.954
		Target (100%)	612.360		
		Stretch (115%)	796.068		
<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>	10%	Target (on/off)	68.040	on (100%)	68.040

Consuntivazione MBO 2024 - CCO					
KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)		Performance vs target	Incentivo maturato (€)
EBIT di Gruppo	100%	Soglia (95%)	160.650	110,01% (payout) 120,02%	385.624
		Target (100%)	321.300		
		Stretch (115%)	417.300		
<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i> ESG-2023-2025	10%	Target (on/off)	35.700	on (100%)	35.700

Piani di Stock Options

Si riporta di seguito la valorizzazione dei piani di *Stock options* vigenti cui partecipano il CEO/Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Piani di Stock Options 2018

Nel mese di maggio 2018, sono stati assegnati ai sensi del Piano 2018 (quale *infra* descritto):

- al CEO/Direttore Generale di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 € cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2025.
- al CCO di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 € cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2025.

Si segnala che le assegnazioni a valere sul Piano di Stock Options 2018 sono andate in *vesting* nel mese di gennaio 2023 e sono state integralmente esercitate nel corso nell'esercizio 2024, come meglio riepilogato nella tabella 2 riportata in appendice.

Piani di Stock Options 2023

Nel mese di maggio 2023, sono stati assegnati ai sensi del Piano 2023 (quale *infra* descritto):

- al CEO/Direttore Generale di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 98,52 € cadauna, esercitabili tra il 10 maggio 2026 e il 10 maggio 2028. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.029.550 €, integralmente di competenza dell'Esercizio.
- al CCO di n. 100.000 Opzioni al prezzo di 98,52 € cadauna, esercitabili tra il 10 maggio 2026 e il 10 maggio 2028. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 857.958 €, integralmente di competenza dell'Esercizio.

Per informazioni in merito ai piani di *Stock options* vigenti cui partecipano Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e/o dipendenti si rinvia alla Parte Terza della presente Sezione II.

Fringe Benefit

I valori di Fringe Benefit, per l'esercizio 2024 ammontano ad € 6.105 per il Direttore Generale e ad € 6.325,56 per il *Chief Commercial Officer* e ad € 11.730,72 per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Raffronto tra variazione annuale remunerazione del Direttore Generale, del Chief Commercial Officer, risultati della Società e remunerazione media dei dipendenti.

A seguire, si riportano informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi, tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II della Relazione sono fornite nominativamente, e pertanto del Direttore Generale Sig. Carlo Rosa e del *Chief Commercial Officer* Sig. Chen M. Even;
- dei risultati della Società;
- della remunerazione annua lorda, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione.

	2020	2021	2022 ²	2023	2024
Compenso Direttore Generale	€ 1.504.536,30 12,75%	€ 1.825.221,7 21%	€ 1.825.221,7 0%	€ 1.627.906 - 10,81%	€ 1.774.994 9,04%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 726.901,02 12,94%	€ 885.498,48 22%	€ 885.498,48 0%	€ 854.148 -3,54%	931.324 9,04 %
Risultati della Società¹	€ 246.628 migliaia 40,34%	€ 310.732 migliaia 26%	€ 240.110 migliaia -22,73%	€ 158.508 migliaia -33,99%	€ 188.087 migliaia 18,66%
Remunerazione media dipendenti 31 dicembre	€ 52.673,62 4,89%	€ 52.174,01 -0,94%	€ 91.847,95 +76,04%	€ 91.008,7 -0,91%	€ 101.928,00 +11,99%

■ 1 Utile netto del Gruppo Diasorin Diasorin espresso in migliaia di euro. Le percentuali si riferiscono alla variazione rispetto all'anno precedente.

■ 2 Remunerazione media dei dipendenti al 31 dicembre 2022, successivamente al perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria, riferita alla sola Diasorin S.p.A.

Attribuzione di indennità e/o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2024, in linea con le previsioni della Politica definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 24 aprile 2024, è stato stipulato un accordo di cessazione del rapporto di lavoro con soggetto qualificabile come Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche.

L'accordo, che è stato oggetto di un parere preventivo favorevole del Comitato Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate prevede un impegno economico complessivo di 1.866.000,00 euro, così determinato avuto riguardo ai costi equivalenti all'indennità sostitutiva del preavviso nei termini previsti dal CCNL applicabile, all'incentivo all'esodo e alla transazione novativa raggiunta per reciprocamente definire ogni ipotetica rivendicazione connessa al rapporto di lavoro, alle cariche e ai poteri procuratori.

La cessazione del rapporto di lavoro con accordo ha determinato l'attribuzione della qualifica di good leaver ai sensi del Regolamento del Piano di Stock Options 2023, con conseguente riconoscimento del pro-rata delle complessive n. 75.000 stock options assegnate dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2023, esercitabili a partire dal 10 maggio 2026.

L'accordo non prevede il mantenimento di eventuali benefici non monetari o la corresponsione differita di alcune delle sue componenti (fatto salvo quanto sopra riferito in merito alle assegnazioni a valere sul Piano di Stock Options 2023).

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite ulteriori indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per completezza si precisa quanto segue.

Le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 24 aprile 2024.

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, agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i quali risultano coerenti con la Politica approvata dall'Assemblea in data 24 aprile 2024.



Parte Seconda

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica nell'esercizio 2024

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 ⁷					
Michele Denegri	Presidente	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	400.000,00	-	-	-	-	-	400.000,00	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giancarlo Boschetti ²	Vice Presidente	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	155.000,00	-	-	-	-	-	155.000,00	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
André M. Ballester ³	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Luca Melindo	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Franco Moscetti ⁴	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	45.000,00	-	-	-	-	-	45.000,00	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Giovanna Pacchiana Parravicini ⁵	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
Diego Pistone	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Roberta Somati ⁶	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	65.000,00	-	-	-	-	-	65.000,00	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2024 31/12/2024	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-

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

² Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

³ Presidente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁴ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

⁵ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁶ Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

⁷ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale in carica nell'esercizio 2024

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	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 ¹					
Monica Mannino	Presidente	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	50.000	-	-	-	-	-	50.000		-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000	-	-	-	-	-	40.000		-
Matteo Michele Sutura	Sindaco Effettivo	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000	-	-	-	-	15.000	55.000		-

¹ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si vesta la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai Direttori Generali al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ¹ (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari ² (Euro)	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi ³	Partecipazione agli utili ^{**}					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2024	-	972.000	-	802.994	-	6.105,00	-	1.781.009	1.029.550	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2024	-	510.000	-	421.324	-	6.325,56	-	937.649,56	857.958	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2024	-	800.000	-	472.072	-	11.730,72	-	1.283.802,72	1.211.068	1.866.000

* I soggetti qui considerati, oltre al CEO Sig. Carlo Rosa e al CCO Sig. Chen Menachem Even, entrambi membri con Consiglio di Amministrazione, sono gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sino al 31 dicembre 2024 comprendevano i Sig.ri Stefano Ronchi e Piergiorgio 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.

- 1 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 2023 (quindi, se un Dirigente Strategico viene assunto o nominato in corso d'anno, va considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina più la tredicesima mensilità).
- 2 Trattasi del valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale). La voce "Benefici non monetari" si riferisce al benefit dell'auto aziendale.
- 3 Quote di retribuzioni maturate (vested) nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario, erogate nel mese di marzo 2025.



Parte Terza

Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di diasorin S.P.A. E delle sue società controllate

Si dettagliano qui di seguito i Piani di *Stock Options* attualmente vigenti, e segnatamente il Piano 2016, il Piano 2017, il Piano 2018, il Piano 2019, il Piano 2020, il Piano 2021, il Piano 2023 nonché il piano di incentivazione denominato "Equity Awards Plan" approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2022.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2016 DIASORIN S.P.A.

1. Soggetti destinatari

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

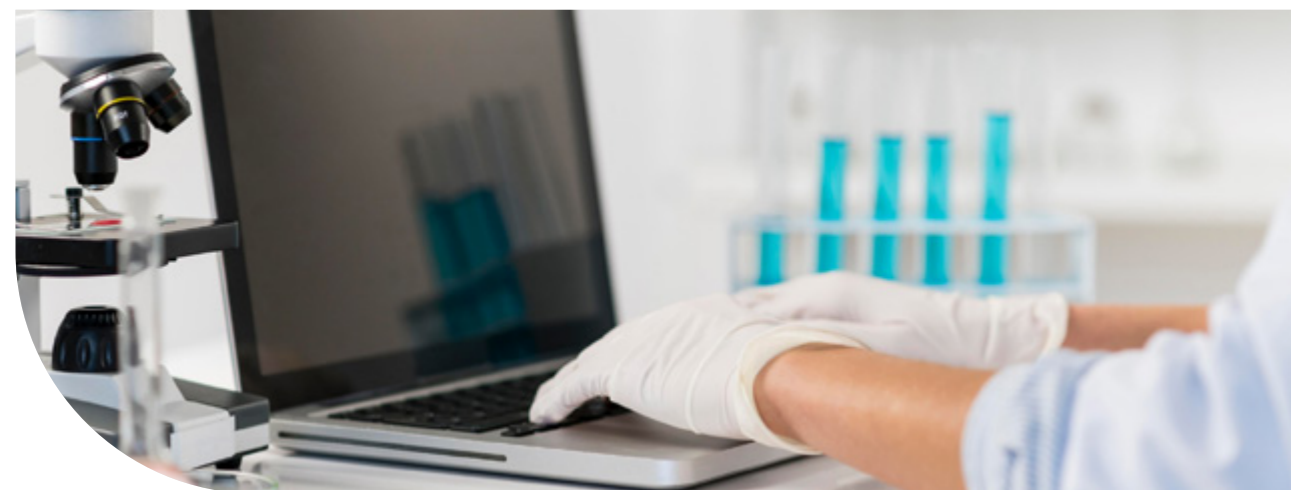
Il Piano 2016 costituisce un Piano di *Stock Options*.

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 ¹³	Periodo di esercizio
VII	Altri dipendenti		14.3.2019	10.000	€ 86,0448	€ 85,80	15.3.2022-17.3.2025

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

¹³ Il prezzo di mercato si riferisce al valore di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.



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 esercizio¹⁴. 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 nullo.

¹⁴ 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.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2017 DIASORIN S.P.A.

1. Soggetti destinatari

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di 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
X	Altri dipendenti		11.3.2020	5.000	€ 110,4394	€ 113,00	13.3.2023-13.3.2025
XI	Altri dipendenti		13.5.2020	10.000*	€ 156,44	€ 172,50	15.5.2023-15.5.2025
XII	Altri dipendenti		30.7.2020	16.122*	€ 173,2803	€ 167,50	31.7.2023-31.7.2025

* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2017.

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 esercizio¹⁵. 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 nullo.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2018 DIASORIN S.P.A.

1. Soggetti destinatari

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice 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, Stefano Ronchi, Altri Dirigenti Strategici, nonché altri dipendenti chiave di 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 Sig. Carlo Rosa e all'Amministratore Sig. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Chief Commercial Officer* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa e l'Amministratore Sig. 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 2.1.2025
	Chen M. Even	Dirigente Strategico		120.000			
	Altri Dirigenti Strategici			200.00			
	Altri dipendenti			75.000			

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

¹⁵ Vedi nota n. 10.

Si precisa che tutte le opzioni oggetto di assegnazione sono state esercitate nel corso del 2024.

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 esercizio¹⁶. 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 nullo.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2019 DIASORIN S.P.A.

1. Soggetti destinatari

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di Diasorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2019 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		30.7.2020	8.878	€ 173,28	€ 167,50	31.7.2023-31.7.2025
II	Altri dipendenti		11.11.2020	86.122*	€ 189,05	€ 172,40	13.11.2023-13.11.2025
III	Altri dipendenti		11.11.2021	5.000	€ 186,15	€ 185	12.11.2024-12.11.2026

* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2019.

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

¹⁶ Vedi nota n. 4.

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 esercizio¹⁷. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2019 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 69.237 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 2020 DIASORIN S.P.A.

1. Soggetti destinatari

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di Diasorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2018 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		11.11.2020	18.878	€ 189,05	€ 172,40	13.11.2023-13.11.2024
II	Altri dipendenti		21.12.2020	15.000	€ 169,95	€ 171,70	22.12.2023-23.12.2024
III	Altri dipendenti		11.03.2021	45.807*	€ 168,46	€ 144,30	12.03.2024-12.03.2025
V	Altri dipendenti		30.07.2021	40.000	€164,23	€ 171,15	31.07.2024-31.07.2025
VI	Altri dipendenti		11.11.2021	11.122	€ 186,16	€ 185	12.11.2024-12.11.2026
VI	Altri dipendenti		01.12.2022	3.654	€ 131,37	€ 131,75	02.12.2025-02.12.2027

* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2020.

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 esercizio¹⁸. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2020 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 664.313 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.



¹⁷ Vedi nota n. 4.

¹⁸ Vedi nota n. 4.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2021 DIASORIN S.P.A.**1. Soggetti destinatari**

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice al Regolamento Parti Correlate, nonché altri dipendenti chiave di Diasorin e delle sue società controllate (i “Beneficiari”).

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2021 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		11.11.2021	45.091	€ 186,15	€ 185	12.11.2024-12.11.2026
II	Altri dipendenti		06.05.2022	50.000	€ 129,70	€ 120,65	06.05.2022-07.05.2025
III	Altri dipendenti		01.12.2022	36.346	€ 131,73	€ 131,75	02.12.2025-02.12.2027
IV	Altri Dirigenti Strategici		9.5.2023	137.625	€ 98,52	€ 102,20	10.05.2026-10.05.2028

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 esercizio¹⁹. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2021 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 2.559.850 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁹ Vedi nota n. 4.

PIANO DI STOCK OPTIONS 2023 DIASORIN S.P.A.**1. Soggetti destinatari**

Alti dirigenti con funzioni di direzione ex Appendice 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, Stefano Ronchi, Altri Dirigenti Strategici, nonché altri dipendenti chiave di Diasorin e delle sue società controllate (i “Beneficiari”).

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2023 costituisce un Piano di *Stock Options*.

Si segnala che in data 9 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione delle opzioni all'Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa e all'Amministratore Sig. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Chief Commercial Officer* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato Sig. Carlo Rosa e l'Amministratore Sig. Chen M. Even si sono astenuti dalla votazione in quanto Beneficiari del Piano 2023.

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	9.5.2023	120.000	€ 98,52	€ 102,02	10.05.2026-10.05.2028
	Chen M. Even	Dirigente Strategico		100.000			
	Altri Dirigenti Strategici	6437*					
II	Altri dipendenti		10.05.2024	75.000	€ 93,73		11.05.2027-11.05.2029
III	Altri dipendenti		10.05.2024	50.000	€ 91,95		11.05.2027-11.05.2029

* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2023.

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 esercizio²⁰. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2023 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 2.600.104 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

²⁰ Vedi nota n. 4.

PIANO EQUITY AWARDS PLAN 2022

1. Soggetti destinatari

Il Piano *Equity Awards Plan* (il "Piano"), approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2022, è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione (come definita all'interno del Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito web dell'Emittente all'indirizzo <https://int.diasorin.com/it/azienda/governance/remunerazione/documenti-informativi-piani-incentivazione>), hanno in essere con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato.

Il Piano prevede che sia dato mandato al Consiglio (o a soggetti all'uopo delegati dallo stesso) di individuare i singoli beneficiari.

Tra i potenziali beneficiari del Piano figurano tali soggetti che ricoprono il ruolo di membro di organi amministrativi delle società controllate, ai quali potrebbero essere attribuiti diritti a ricevere azioni dell'Emittente in virtù del rapporto di lavoro subordinato in essere.

Il piano, non destinato a soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede che:

- ai beneficiari che ricoprono il ruolo di *Vice Presidents* siano assegnati diritti a ricevere in parte performance shares (parti al 50% della pay opportunity) e in parte Restricted Share Units (restante 50% della pay opportunity);
- agli Altri Beneficiari (come definiti nel sopra menzionato Documento Informativo) siano assegnati diritti a ricevere Restricted Share Units (per il 100% della pay opportunity).



2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita ai Beneficiari dei diritti che (ove maturati all'avveramento delle condizioni, nonché alle modalità e ai termini previsti dal Piano) attribuiscono il diritto di ricevere, gratuitamente, dalla Società azioni ordinarie Diasorin S.p.A. quotate sul mercato Euronext - Milan nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 diritto maturato.

I beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società, né per l'assegnazione dei diritti, né per l'attribuzione delle azioni.

Il Piano è articolato in n. 4 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, il periodo di *vesting* del primo ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2023, 2024, 2025 e 2026. 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).

Il numero dei diritti da assegnare a ciascun beneficiario viene 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).

L'Amministratore Delegato, che ha ricevuto specifica delega da parte del Consiglio, ha stabilito di assegnare i diritti indicati nella tabella che segue.

Ciclo di assegnazione	Nominativo	Funzione	Data assegnazione	Diritti assegnati al 31/12/2023	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione ²¹	Periodo di vesting	Diritti attribuiti al 31/12/2024
I	Altri dipendenti		06.05.2022	33611*	€ 120,65	06.5.2022-06.5.2026	22.988
II	Altri dipendenti		05.05.2023	62.064*	€ 104,45	05.05.2023-05.05.2027	16.919
III	Altri dipendenti		15.05.2023	79.951*	€ 98,54	10.05.2024-10.05.2028	0

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

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

²¹ Il prezzo di mercato si riferisce al prezzo di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

Il Piano prevede che la maturazione dei diritti in capo ai beneficiari sia subordinata al mantenimento del Rapporto alla data di assegnazione, fino a ciascuna delle date di attribuzione comprese nel periodo di *vesting*.

In caso di cessazione del rapporto a seguito di una ipotesi di:

- *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;
- *Good Leaver* durante il periodo di *vesting* di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere un quantitativo *pro-rata* di Azioni, corrispondente ai *pro-rata* dei diritti a ricevere azioni assegnati (anche se non ancora maturati) prima della data di cessazione del rapporto.

L'onere complessivo del Piano di competenza dell'Esercizio è pari ad € 5.220.696 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, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - ivi incluso il Direttore Generale - ed altri dirigenti e dipendenti di Diasorin e delle sue società controllate, nonché sul Piano Equity 2022, si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti sul sito della Società all'indirizzo <https://int.diasorin.com/it/>, alla Sezione "Gruppo/Governance/Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".



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 23/04/2018	140.000	76,24	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	140.000	76,24	104,2	---	0	-	
		Piano 2023 28/04/2023	120.000	98,5248	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	1.029.550
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2018 23/04/2018	120.000	76,4	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	120.000	76,24	105,08	---	0	0	
		Piano 2023 28/04/2023	100.00	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.000	857.958
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2018 23/04/2018 (2)	200.000	76,4	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	200.000	76,24	103,32	---	0	-	
		Piano 2021 22/04/2021 (2)	168.563	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	30.938	137.625	1.180.765	
		Piano 2023 28/04/2023 (1)	6.437	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.095	3.532	30.303	
Altri dipendenti		Piano 2016 28/04/2016 (3)	4.699	70,05	08/03/2021-08/03/2024	---	---	---	---	---	---	4.699	70,05	93,38	---	0	-	
			2.000	82,4	08/11/2021-08/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	2.000	82,42	108,95	---	0	-
		Piano 2017 27/04 (20) 2017	10.000	86,04	15/03/2022-17/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	-
			5.000	95,35	13/06/2022-13/06/2024	---	---	---	---	---	---	---	5.000	95,35	100,96	---	0	-
			52.500	102,62	01/08/2022-01/08/2024	---	---	---	---	---	---	---	16.583	102,61	100,77	35.917	0	-
			25.000	99,6	07/11/2022-07/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	25.000	99,60	107,10	---	0	-
			15.000	119,28	20/12/2022-20/12/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	0	-
			5.000	110,44	13/03/2023-13/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	-
			20.000	156,44	15/05/2023-15/05/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	10.000	-
			29.492	173,28	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	13.370	16.122	-
		Piano 2018 23/04/2018 (2)	75.000	76,24	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	75.000	76,24	106,31	---	0	-
		Piano 2019 24/04/2019 (11)	8.878	173,28	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8.878	-
			86.122	189,05	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	86.122	-
			5.000	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	69.237
		Piano 2020 10/06/2020 (11)	18.878	189,05	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	18.878	-
			15.000	169,95	22/12/2023-23/12/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	-
			56.346	168,46	12/03/2024-12/03/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.539	45.807	96.204
			5.000	145,50	15/05/2024-15/05/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	0	-
			40.000	164,23	31/07/2024-31/07/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	376.106
			11.122	186,15	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	11.122	154.011
	3.654	131,37	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3.654	37.992		
Piano 2021 22/04/2021 (10)	45.091	186,15	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	45.091	624.392		
	50.000	129,70	07/05/2025-07/05/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	50.000	376.788		
	36.346	131,73	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	36.346	377.905		
Piano 2023 28/04/2023 (2)	---	---	---	---	---	75.000	93,73	16/03/2024 16/09/2029	0	15/03/2024	91,72	---	---	---	---	75.000	412.489	
	---	---	---	---	---	50.000	91,95	11/05/2024 11/05/2029	0	10/05/2024	98,54	---	---	---	---	50.000	269.805	
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Totale			1.480.128	---	---	125.000	---	---	---	---	---	588.282	---	---	122.859	893.177	5.893.504	

* Denominazione del Piano, data di approvazione da parte dell'Assemblea. Tra parentesi viene indicato il numero dei beneficiari, comprensivi di eventuali good leavers ed esclusi bad leavers, alla data del 31 dicembre 2024.
** 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 3B**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 ²²	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	802.994	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore CCO	421.324	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ²³	472.072	-	-	-	-	-	-
Totale		1.696.390	-	-	-	-	-	-

* 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.

²² Pagamento a marzo 2025 su obiettivi 2024.

²³ Il dato aggregato comprende i Sig.ri Stefano Ronchi e Piergiorgio Pedron, qualificabili nel 2024 come Altri Dirigenti Strategici.

Parte Quarta

Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche

SCHEMA N. 7-TER

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Componenti organo amministrativo

Partecipazioni nella società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024
Michele Denegri	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	Diasorin S.p.A.	4.679.214	140.000*	140.000*	4.679.214
Giancarlo Boschetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	Diasorin S.p.A.	2.350.000	120.000*	120.000*	2.350.000
André Michel Ballester	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Stefano Altara	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Luca Melindo	Diasorin S.p.A.	1.500	0	0	1.500
Franco Moscetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Giovanna Pacchiana Parravicini	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Diego Pistone	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	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

* Operazione di acquisto e successiva vendita conseguente all'esercizio di *stock options* assegnate a valere sul Piano 2018.

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo Diasorin

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024
Carlo Rosa	Diasorin SA (Francia)	1	0	1	0
Chen M. Even	Diasorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	Diasorin SA/NV (Belgio)	1	0	1	0
	Diasorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1

Componenti organo di controllo

Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024
Monica Mannino	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	Diasorin S.p.A.	2.500*	0	0	2.500*
Matteo Michele Sutura	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Romina Guglielmetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Cristian Tundo	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0

* Azioni detenute dal coniuge

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024
Dirigenti con Responsabilità Strategiche*	Diasorin S.p.A.	2.500	200.000**	200.000**	2.500

* La tabella tiene conto della categoria aggregata dei Soggetti Rilevanti della Società, ex Appendice 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.

**Operazione di acquisto e successiva vendita conseguente all'esercizio di *stock options* assegnate a valere sul Piano 2018.



Glossario

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Altri Dirigenti Strategici:

i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione, diversi dai componenti del Consiglio e del Collegio Sindacale, che, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate e del rinvio ivi operato al principio contabile IAS 24, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Per l'esercizio 2024, ai fini pertanto della rendicontazione dei compensi corrisposti fornita nella Sezione II, gli Altri Dirigenti Strategici sono il Sig. Stefano Ronchi, *Senior Corporate V.P. Human Resources*, che ha cessato il proprio rapporto di lavoro con Diasorin con effetto dal 31 dicembre 2024, il Sig. Piergiorgio Pedron, *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2025 ha nominato la Dott.ssa Amelia Parente, *Senior Corporate V.P. Human Resources*, quale Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche, la quale è pertanto destinataria della Politica descritta nella Sezione I.

Assemblea:

l'Assemblea degli Azionisti di Diasorin S.p.A.

CEO o Amministratore Delegato:

l'Amministratore Delegato della Società, Sig. Carlo Rosa.

CCO o Chief Commercial Officer:

il *Chief Commercial Officer* della Società, Sig. Chen Menachem Even, il quale riveste altresì la carica di membro del Consiglio di Amministrazione.

Codice di Corporate Governance:

il Codice di *Corporate Governance* delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it.

Cod. Civ.:

il codice civile.

Comitato per la Remunerazione o Comitato:

il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina della Società.

Consiglio o Consiglio di Amministrazione:

il Consiglio di Amministrazione della Società.

Diasorin o Società:

la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

CEO/Direttore Generale o CEO/DG:

il Direttore Generale e Amministratore Delegato della Società, Sig. Carlo Rosa. Si precisa che il Sig. Rosa percepisce compensi esclusivamente in ragione della sua carica di Direttore Generale.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici:

i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e gli Altri Dirigenti Strategici che, ai sensi dell'Appendice al Regolamento Parti Correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

Esercizio:

l'esercizio sociale cui si riferisce la Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2024.

Gruppo o Gruppo Diasorin:

Diasorin unitamente alle 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.

MBO:

lo strumento di incentivazione variabile a breve termine, volto a guidare, monitorare e remunerare i risultati di performance dei dipendenti, collegando la remunerazione variabile ai risultati di performance individuale, in linea con la strategia e gli obiettivi di business annuali di Diasorin.



Modello di Leadership Diasorin:

il documento che rappresenta la cultura aziendale di Diasorin e ispira quotidianamente le azioni manageriali, consentendo di individuare i punti di forza della Società e promuoverne il continuo sviluppo. Il Modello di *Leadership* coniuga e bilancia lo spirito imprenditoriale con il portafoglio delle competenze manageriali e fonda il processo di arricchimento e sviluppo dei talenti. I principali obiettivi del Modello di *Leadership* sono la creazione di un linguaggio comune che favorisca la condivisione dello stile manageriale di Diasorin, chiarire le aspettative in materia di obiettivi e risultati, facilitare le procedure di assunzione condividendo con i candidati i valori e le caratteristiche richieste, strutturare una metodologia di valutazione delle competenze non tecniche, promuovere la cultura della valutazione e del merito.

Piano di Equity 2022 o Equity Awards Plan 2022:

il piano di incentivazione a lungo termine dedicato a *Vice Presidents, Senior Directors e Directors* del Gruppo, nonché a selezionati *best performers* di volta in volta individuati, che prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di diritti a ricevere, sempre gratuitamente, azioni Diasorin, il cui ammontare viene determinato secondo il principio della *pay opportunity* di ciascun beneficiario del Piano, rapportata alle responsabilità e al valore del singolo *manager*. Per maggiori informazioni si rimanda al relativo Documento Informativo redatto ex art. 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito della Società nella sezione "Governance", "Remunerazione", "Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

Piano di Equity 2025 o Equity Awards Plan 2025:

il proposto piano di incentivazione a lungo termine dedicato a *Vice Presidents, Senior Directors e Directors* del Gruppo, nonché a soggetti qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di diritti a ricevere, sempre gratuitamente, azioni Diasorin, il cui ammontare viene determinato

secondo il principio della *pay opportunity* di ciascun beneficiario del Piano, rapportata alle responsabilità e al valore del singolo manager. Il Piano di Equity 2025 dovrà essere approvato dall'Assemblea degli Azionisti chiamata, tra le altre cose, ad approvare la Politica 2025, che prevede pertanto la possibilità che gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano ricevere strumenti finanziari a valere sul Piano di Equity. Resta inteso che l'effettiva assegnazione è subordinata alla relativa approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Per maggiori informazioni si rimanda al relativo Documento Informativo redatto ex art. 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito della Società nella sezione "Governance", "Assemblea degli Azionisti", "2025".

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 ai fini di retention dei dirigenti chiave del Gruppo Diasorin

Piano 2019:

il "Piano di *Stock Options* 2019 Diasorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 24 aprile 2019.

Piano 2020:

il "Piano di *Stock Options* 2020 Diasorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 10 giugno 2020.

Piano 2021:

il "Piano di *Stock Options* 2021 Diasorin S.p.A." approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 22 aprile 2021.

Piano 2023:

il "Piano di *Stock Options* 2023 Diasorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2023.

Piano 2025:

il "Piano di *Stock Options* 2025 Diasorin S.p.A.", che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2025.

Politica:

la politica di Diasorin in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche illustrata nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Presidente del Consiglio di Amministrazione:

il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Michele Denegri.

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 o Relazione:

la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società quotate sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

Sito Internet:

il sito internet del Gruppo Diasorin, raggiungibile all'indirizzo URL <https://int.diasorin.com/it>

Sostenibilità:

sinonimo di ESG (*Environment, Social, Governance*).

Environment: riguarda la tutela dell'ambiente, che comprende rischi quali i cambiamenti climatici, le emissioni di CO₂, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua, la deforestazione;

Social: è riferita all'attenzione verso una

più ampia platea di *stakeholders* ed include le politiche di diversità ed inclusione, la formazione, i diritti umani, gli standard lavorativi ed i rapporti con la Società civile;

Governance: fotografa le pratiche di governo societario, comprese le politiche di retribuzione degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici, la composizione del Consiglio di Amministrazione, le procedure di controllo, i comportamenti dei vertici e dell'azienda in termini di rispetto delle leggi e della deontologia. Per maggiori dettagli vedasi il rendiconto di sostenibilità pubblicato dalla Società.

Successo sostenibile:

l'obiettivo che guida l'azione dell'Consiglio di Amministrazione e che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

TUF:

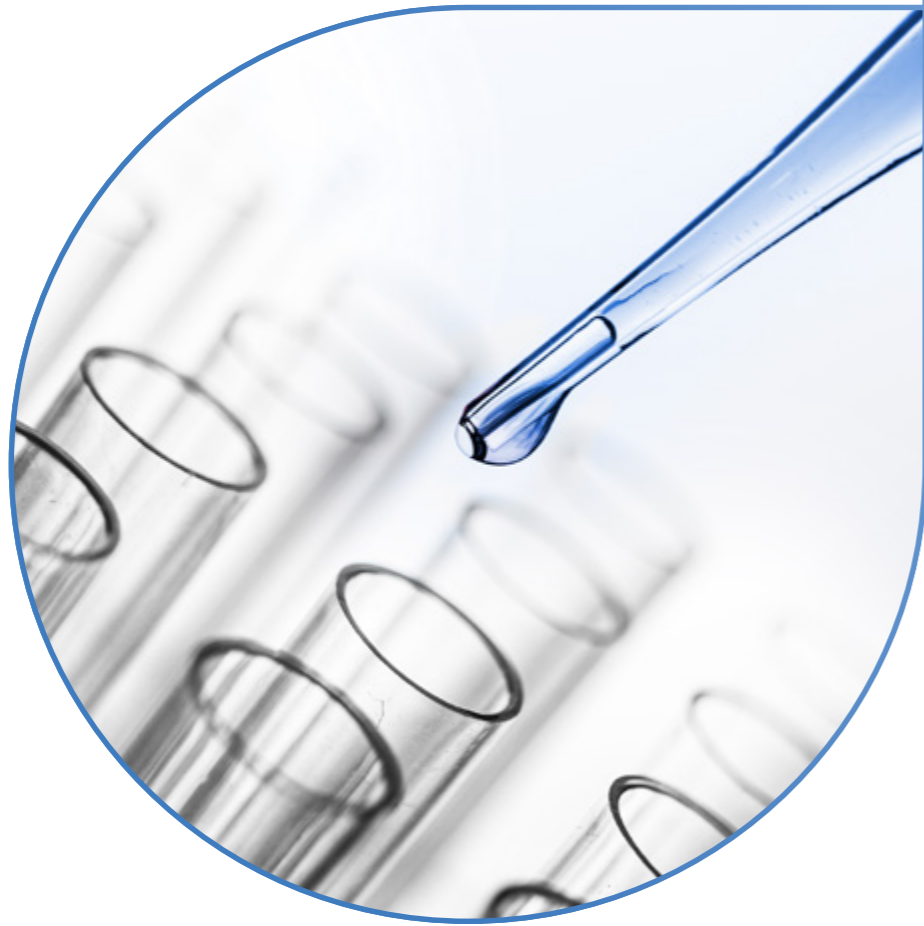
il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione:

il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. Giancarlo Boschetti.

Delibera Consob	Informazione richiesta	Riferimento nella relazione (paragrafo)
	Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile:	
a)	gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione , approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	1.5.
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	1.5.(iii)
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni ;	1.4.
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.9.
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni , i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espresse dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente ;	1.1. 1.5.
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione , con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	1.8.
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari ;	1.11.
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari , se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	1.8.
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi ;	1.8.
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	1.8.

Delibera Consob	Informazione richiesta	Riferimento nella relazione (paragrafo)
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (<i>malus</i> ovvero <i>restituzione</i> di compensi variabili "claw-back");	1.8.
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	1.8.
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro , specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso , ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori , direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società ; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	1.12.
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative , ovvero previdenziali o pensionistiche , diverse da quelle obbligatorie;	1.6. 1.7. 1.8.
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	1.6.
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento , e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	1.9.
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata. Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.	1.13. 1.7.





Diasorin
The Diagnostic Specialist

Diasorin S.p.A.

www.diasorin.com

