



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

per l'esercizio 2024 e sui compensi
corrisposti nell'esercizio 2023
Diasorin S.p.A.

LETTERA DEL PRESIDENTE

Care Azioniste e cari Azionisti,

un anno intenso e complesso si è da poco concluso e 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 2024 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.

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 tre anni sono stati particolarmente sfidanti. Diasorin ha avuto grandi opportunità, ma anche scenari totalmente inaspettati dovuti alla pandemia, che ha cambiato irreversibilmente il nostro mondo in molti aspetti, e all'acquisizione di Luminex. 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. Ciò anche grazie all'acquisizione di Luminex, che ha reso Diasorin una società completamente nuova, molto più forte e globale, con circa il 50% dei dipendenti e del fatturato nel nord America, una presenza solida in Europa e potenzialità sempre più ampie in Cina.

Nelle diverse geografie, il Gruppo Diasorin è 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 continuato con passione, costanza e determinazione, il percorso di integrazione culturale anche attraverso una rilettura condivisa dei valori della Società.

Tale percorso, che ha confermato il DNA di Diasorin, caratterizzato da spirito imprenditoriale e qualità manageriale, ha portato all'implementazione nel 2023 delle attività "**Social**", previste dal piano ESG 2023-2025 approvato a dicembre 2022 dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Il piano "Social" dell'azienda fonda le sue basi su un concetto da sempre parte integrante della cultura della Società: Diasorin è e vuole essere un'impresa meritocratica, dove il Merito è la stella polare che guida l'operato di ciascuna persona che lavora in Diasorin per crescere, sviluppare i propri talenti, realizzare il percorso di carriera che desidera e merita, ed essere ricompensata, in modo adeguato rispetto al contributo ai risultati aziendali, senza alcuna discriminazione.

Su questa base, sono stati definiti i Principi del Merito che descrivono la strategia di gestione e cura delle persone ispirata al carattere, ai valori e alla specificità della cultura aziendale di Diasorin.

Il Management e il Team Risorse Umane del Gruppo Diasorin hanno declinato il concetto di Merito in **tre fondamentali principi**:

- **attrarre, coinvolgere e ritenere risorse strategiche chiave** oltre che allineare l'azione del management e di tutti i dipendenti all'obiettivo di creare valore per i nostri stakeholder;
- **premiare la performance e l'impegno dei dipendenti** sulla base del contributo individuale fornito al raggiungimento dei risultati aziendali promuovendo la creazione di team motivati ed efficaci;
- **garantire che ogni dipendente abbia le stesse opportunità** di valorizzare il proprio talento e crescere, favorendo la diversità e l'inclusione.

Attraverso i principi del merito si realizza un ambiente di lavoro inclusivo e positivo, volto a favorire creatività e innovazione, a valorizzare il contributo individuale e a facilitare lo sviluppo dei talenti, in un contesto dove la diversità è ricchezza e fondamento per il successo sostenibile di Diasorin nel tempo.

Operare come Diagnostic Specialist, significa infatti fare della **cura delle persone il valore fondante e l'essenza del proprio business**. Questo si traduce 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.

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.

I TRE FONDAMENTALI PRINCIPI



Attrarre,
coinvolgere
e ritenere
risorse
strategiche
chiave

1



Premiare la
performance
e l'impegno
dei dipendenti

2



Garantire
che ogni
dipendente
abbia le
stesse
opportunità

3

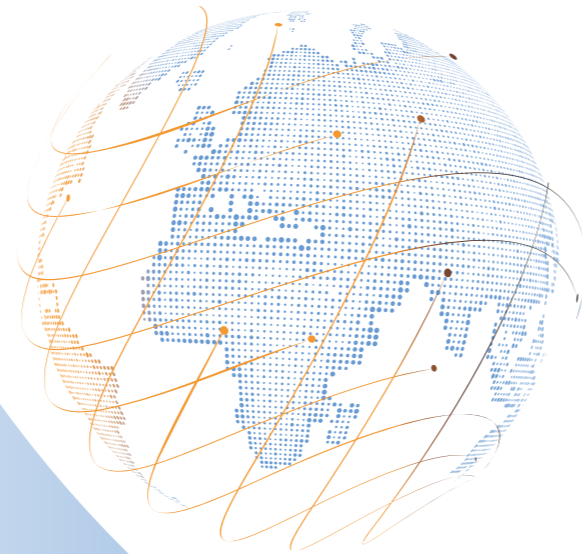
PREMESSA: DIASORIN 3.0

Nel corso degli ultimi tre anni, Diasorin ha lavorato con determinazione e passione per integrare Luminex nel Gruppo e creare un'unica azienda. Abbiamo infatti investito nel consolidamento della *leadership* di Luminex, nell'ammodernamento delle strutture produttive - al fine di rendere più efficienti i processi - e nell'integrazione culturale.

La Diasorin 3.0 è un'azienda americana-europea che opera in tutti i continenti con un maggiore grado di rotondità rispetto al passato. All'ampia offerta di test diagnostici nell'ambito dell'immunodiagnostica, patrimonio storico di Diasorin, si sono aggiunte infatti 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 2023



Healthcare

Fatturato del Gruppo Diasorin

al 31 dicembre 2023
per area geografica



49%

Nord America



51%

Europa e resto del mondo

Con specifico riferimento per le attività di integrazione culturale, il team HR e il Management hanno continuato con passione, costanza e determinazione il percorso di integrazione culturale anche attraverso la rilettura dei valori della Società.

Tale percorso contraddistingue il DNA di Diasorin e ha portato alla definizione dei *Diasorin Leading Values*, che, in continuità con la storia della società, si qualificano per le seguenti caratteristiche:



RESULTS DRIVEN

impegnarsi costantemente per il raggiungimento dei risultati



ACCOUNTABILITY

assumersi le proprie responsabilità e agire con integrità



CUSTOMER FOCUS

considerare i clienti come la nostra priorità



INNOVATION (CRITICAL THINKING)

trasformare delle nuove idee in soluzioni e servizi volti a creare valore per pazienti e clienti



OPERATIONAL EXCELLENCE

puntare sempre all'eccellenza e al successo a lungo termine



CULTIVATING A POSITIVE CULTURE (CARE)

creare una «We-Company» attraverso un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e stimolante

Inoltre, nel corso del 2023 il gruppo Diasorin è stato impegnato nell'implementazione del Piano ESG 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 1° dicembre 2022, che formalizza e riguarda la strategia di sostenibilità del Gruppo.

Il Piano prevede diversi obiettivi in ambito ambientale, sociale e di governance, in linea con i nostri valori:

E

Environment

impegno del Gruppo a ridurre il nostro impatto ambientale attraverso interventi volti a migliorare le prestazioni energetiche e implementazione di azioni di riduzione delle emissioni di anidride carbonica, in linea con gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030;

S

Social

definizione ed implementazione dei principi del merito, in coerenza con la nuova configurazione del Gruppo a valle dell'acquisizione di Luminex e basata sulla cultura e i valori di Diasorin. Il principale obiettivo dei principi del merito è quello di promuovere i talenti all'interno del Gruppo, al contempo garantendo eque opportunità a prescindere da aspetti di genere, status, razza, religione o qualsiasi altra forma di discriminazione;

G

Governance

elemento fondamentale del nostro approccio alla sostenibilità a tre fattori è il sistema di corporate governance, ispirato ai nostri principi fondanti di trasparenza e compliance. Tra i vari elementi di novità introdotti, il Piano prevede specifiche aree di intervento in ambito Risorse Umane, che verranno implementate nel corso delle future annualità (si rinvia per maggiori informazioni al capitolo 2 della Dichiarazione Non Finanziaria).

Con riferimento a quanto precede si segnala che nel corso del 2023, sono stati conseguiti tutti gli obiettivi **Environmental, Social e Governance** del Piano previsti per l'anno di riferimento.

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.

Su questa base, sono stati definiti i Principi del Merito che descrivono la strategia di gestione e sviluppo delle persone ispirata al DNA di Diasorin.

Il Merito è stato declinato in tre fondamentali principi:

- attrarre, coinvolgere e ritenere risorse strategiche chiave oltre che allineare l'azione del management e di tutti i dipendenti all'obiettivo di creare valore per i nostri stakeholder;
- premiare la performance e l'impegno dei dipendenti sulla base del contributo individuale fornito per il raggiungimento dei risultati aziendali promuovendo la creazione di team di successo;
- garantire che ogni dipendente abbia le stesse opportunità per valorizzare il proprio talento e crescere favorendo la diversità e l'inclusione.

I Principi del Merito vedranno applicazione concreta nel corso del 2024 e del 2025, attraverso l'empowerment del management e la realizzazione di progetti guidati dal Team Risorse Umane, con la finalità di definire la struttura portante che collega i processi alle politiche dell'azienda, in prima istanza a quelle di Performance, per poi espandersi alle aree di Compensation e Selezione e Sviluppo del personale.



INDICE

INTRODUZIONE	14
SEZIONE I	16
1.1. Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024	19
1.2. Esito delle votazioni assembleari	20
Executive Summary - Politica Retributiva 2023	22
1.3. I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa	24
1.4. Politica e procedure utilizzate	25
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	30
i. Assemblea degli Azionisti	31
ii. Consiglio di Amministrazione	31
iii. Comitato per la Remunerazione	32
iv. Collegio Sindacale	33
v. La Direzione Risorse Umane di Gruppo	34
vi. Intervento di esperti indipendenti	35
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	36
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	37
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38

1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	44
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	45
1.11. Benefit non monetari	46
1.12. Indennità di fine carica	46
1.13. 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 2023	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	57
Parte seconda - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	62
Parte terza - Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.p.A. e delle sue società controllate	66
Parte quarta - Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	80
GLOSSARIO	82

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:

la 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;

la 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”, “2024”.

SEZIONE I

SEZIONE I

1.1. Novità della relazione sulla politica in materia di remunerazione 2024	19
1.2. Esito delle votazioni assembleari	20
Executive Summary - Politica Retributiva 2023	22
1.3. I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa	24
1.4. Politica e procedure utilizzate	25
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	30
i. Assemblea degli Azionisti	31
ii. Consiglio di Amministrazione	31
iii. Comitato per la Remunerazione	32
iv. Collegio Sindacale	33
v. La Direzione Risorse Umane di Gruppo	34
vi. Intervento di esperti indipendenti	35
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	36
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	37
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	44
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	45
1.11. Benefit non monetari	46
1.12. Indennità di fine carica	46
1.13. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	48



1.1. NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024

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 2024.

Contenuti della Politica	Pag.	Elementi di comunicazione della relazione	Pag.
Maggiore evidenza degli obiettivi MBO 2023 del DG/CEO e del CCO, meccanismo di misurazione, peso, incentivi maturabili.	22	Esito delle votazioni assembleari sulla Sezione I e Sezione II della Relazione e descrizione dell'iter di condivisione interno.	21

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 qualitativo ESG nel Piano MBO 2024 del CEO/ Direttore Generale (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);
- è stata confermata la presenza di un obiettivo qualitativo ESG nel Piano MBO 2024 del CCO e di due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);
- per effetto del mancato rinnovo del Piano LTI - Premio Cash, scaduto nel 2022, è stata favorita una diversificazione degli obiettivi dei piani di incentivazione, non prevedendo più la coesistenza di diversi sistemi di incentivazione basati su medesimi KPI.



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 da parte di alcuni azionisti in fase post-Assembleare.

Rispetto agli anni passati, è stata inoltre 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 advisor* in coerenza con le loro *policy*, verificando la correttezza delle analisi svolte sull'informativa societaria pubblicata dalla Società prima della pubblicazione delle relative raccomandazioni di voto.

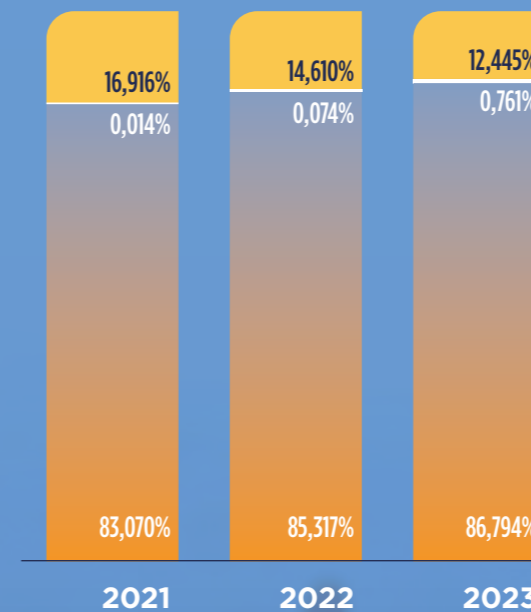
Gli esiti delle attività di *engagement* pre e post assembleare, sono stati oggetto di condivisione interna con il Comitato Remunerazione, la funzione Corporate HR, la funzione Corporate Legal e la funzione *Communication*, IR & ESG, nonché con il *top management*.

L'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2023 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione I relativa alla Politica riferita all'esercizio 2023, con una percentuale di voti favorevoli pari all'86,794% dei voti rappresentati in assemblea (+1,477% rispetto all'Assemblea 2022). Rispetto alla Sezione II relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2022, ha espresso un volto consultivo con percentuale di voti favorevoli pari al 95,571 dei voti rappresentati in Assemblea (+10,19% rispetto all'Assemblea 2022).

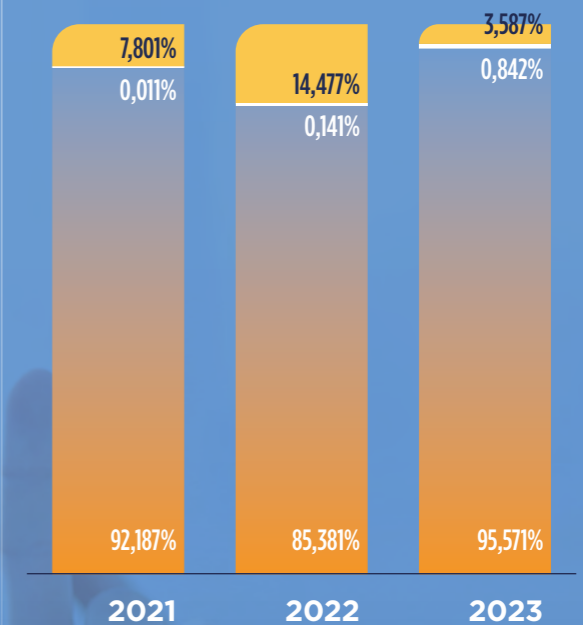


Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Sezioni I e II delle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2021 al 2023.

Voti su Sezione I
Politica di Remunerazione



Voti su Sezione II
Compensi corrisposti



LEGENDA

● Favorevoli | ● Astenuti/ Non votanti | ● Contrari

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, conducendo anche alcune *conference call*, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2023.

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.

EXECUTIVE SUMMARY

POLITICA RETRIBUTIVA 2024

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: € 800.000¹ <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: € 680.400 (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 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 Target • 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 Target • 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>

¹ 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.

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: Stock option)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e le relazioni con gli <i>Stakeholder</i> favorendo l' <i>engagement</i> , l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave.	CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici: Piano di <i>Stock Options</i> 2023: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale. CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici: <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 e illustrata nella presente Relazione ha durata annuale, è attuata con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e si basa sui seguenti Principi del Merito:

- attrarre, coinvolgere e ritenere risorse strategiche chiave oltre che allineare l'azione del management e di tutti i dipendenti all'obiettivo di creare valore per gli azionisti e gli altri stakeholder;
- premiare la performance e l'impegno dei dipendenti sulla base del contributo individuale fornito per il raggiungimento dei risultati aziendali promuovendo la creazione di team di successo;
- garantire che ogni dipendente abbia le stesse opportunità per valorizzare il proprio talento e crescere favorendo la diversità e l'inclusione.



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 e attraverso iniziative volte a migliorarne il benessere e la retention, supportando così:

La Cultura di Diasorin

il successo sostenibile del gruppo Diasorin va 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.

Diversità e Inclusione

la Società si impegna nel riconoscere, valorizzare e promuovere l'unicità dei talenti di tutti i nostri dipendenti, attuali e futuri. I processi aziendali sono quindi volti alla creazione di un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo, obiettivo realizzabile anche grazie all'utilizzo di tecnologie innovative in grado di agevolare le connessioni tra le persone dislocate in ogni parte del mondo. Ciò ha lo scopo di stimolare in ciascuno l'intelligenza emotiva e garantire un libero spazio di espressione, valorizzando i punti di forza di ciascuno, favorendo la condivisione, la creatività e l'innovazione.

In questo percorso, particolare energia viene posta nel creare una *employee experience* positiva e gratificante. In ultimo, tali azioni hanno 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 valori e comportamenti che qualificano la cultura aziendale, attraverso una metodologia e strumenti retributivi chiari, equi e facilmente comunicabili. Esiste pertanto 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).

Coerentemente con la visione strategica del Gruppo, tale Politica si compone di strumenti e logiche applicati a tutta la popolazione aziendale e conferma il principio attraverso il quale la crescita della Società va di pari passo alla crescita delle singole persone che in essa lavorano. 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. Due i progetti attualmente in corso: Mad for Science, destinato agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado, e Mad for Science for Teachers, avviato nel corso del 2022 e dedicato agli insegnanti di scienze delle scuole vincitrici del concorso per supportare la formazione continua sia teorica che sperimentale in laboratorio. 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.

Inoltre, 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.

In tal senso nel corso del 2023 il team Risorse Umane, per rinforzare l'approccio di cui sopra, ha lavorato per elaborare alcune migliorie al processo di Performance, che saranno implementate a partire dal 2024. Si segnala in modo particolare che tutti i dipendenti a livello di Gruppo saranno 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. A seguito dell'integrazione con Luminex e con l'intento di valorizzare il dialogo reciproco e il senso di responsabilità all'interno dell'organizzazione è stato inoltre aggiunto al processo di Performance un momento formale di autovalutazione da parte del dipendente.

Le valutazioni risultanti dal Processo di Performance 2024 saranno la base per le azioni retributive e i processi di Merito relativi all'esercizio successivo.

Questo rinnovato 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 troverà applicazione concreta nella review salariale del 2024.

Per quanto riguarda invece l'esercizio 2023, il processo di *review* salariale implementato a livello globale si è basato sulle seguenti linee guida:

- **Performance:** identificazione dei top performers o dei dipendenti che ricoprono posizioni chiave. In particolare, per il 2023 il gruppo si è focalizzato nel premiare i dipendenti con ruoli cruciali all'interno di progetti strategici e i dipendenti considerati punti di riferimento per le attività operative.
- **Comportamenti:** premio ai dipendenti con risultati di soft skills valutate in linea con la Cultura Aziendale.
- **Talento e potenziale:** focus sulle persone di talento che hanno dimostrato di avere il potenziale per assumere ruoli di crescente complessità e responsabilità manageriale nei prossimi 3-5 anni.
- **Equità di genere:** attenzione particolare all'allineamento delle remunerazioni di Gruppo secondo criteri di equità rispetto a ruolo, *seniority*, capacità e merito, indipendentemente dal genere.



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 vigente Politica di Diasorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa 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 è differenziata per il CEO/Direttore Generale, il CCO e gli Altri Dirigenti Strategici – e 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* e/o altri piani di *Long Term Incentive*.

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. un maggiore coinvolgimento degli Azionisti che, in aggiunta alle delibere già di propria competenza in materia di compensi² sono ora chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica, descritta nella Sezione I della presente Relazione, che definisce ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha pertanto un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

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 2023, la Direzione Risorse Umane ha implementato il secondo ciclo del Nuovo Piano di *Equity* 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*.

² Nello specifico, si tratta delle delibere di cui all’art. 2364 co. 1 n. 3) Cod. Civ. in materia di determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci, all’art. 2389 Cod. Civ. “*Compensi degli amministratori*” e all’art. 2402 Cod. Civ. in materia di retribuzione annuale dei Sindaci.

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.

La Politica descritta nella Sezione I della presente Relazione è stata modificata, rispetto alla Politica approvata dall’Assemblea di Diasorin in data 28 aprile 2023, per dare dell’evoluzione del processo di integrazione delle iniziative di Sostenibilità del Gruppo nel sistema di incentivazione, delle indicazioni ricevute dagli investitori istituzionali e dai gestori di attivi, con l’obiettivo di favorire l’allineamento dei comportamenti per il raggiungimento della crescita sostenibile di medio lungo termine. Per maggiori informazioni si rinvia ai paragrafi 1.1. e 1.2.



³ La procedura è disponibile sul sito *internet* della Società www.diasoringroup.com, nella sezione “Governance/Documenti di Governance/Procedure Societarie”.

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

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) e 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.

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

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. 5 riunioni svolte
Roberta Somati Presidente		50 minuti durata media di ciascuna riunione
Giovanna Pacchiana Parravicini Membro	Giancarlo Boschetti Membro	100% percentuale di partecipazione

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.

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", "2024".

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.

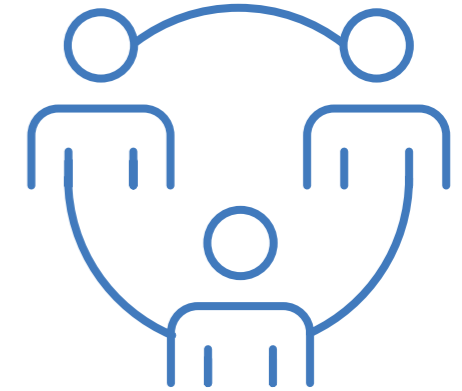
In linea con la Cultura Aziendale, il team HR supporta il successo sostenibile di Diasorin e la crescita delle persone che con dedizione e passione contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali. In questo contesto e in linea con i principi ispiratori della Politica, la Direzione Risorse 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*. Con questa finalità sono stati previsti per il 2024 e 2025 progetti volti all'implementazione dei Principi del Merito all'interno dell'organizzazione.

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 2024, si rinvia al successivo paragrafo 1.8.



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 dalla Società e, in particolare, non possono beneficiare di Piani di *Stock Options*.

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.

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 gli interessi della Società. Tale 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. Gli interventi retributivi, dove applicabili, hanno trovato implementazione a partire dal 1° gennaio 2023 (si rinvia alla Sezione II della presente Relazione per maggiori dettagli).



Pay mix del CEO/Direttore Generale

Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CEO/Direttore Generale nel 2024 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*. Si segnala come lo stesso non abbia subito variazioni rispetto all'esercizio 2023.



⁶ 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 CCO

Il grafico sotto riportato rappresenta il *pay mix* del CCO nel 2024 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*. Si segnala come lo stesso non abbia subito variazioni rispetto all'esercizio 2023.



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.

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 50% per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 2024 al CEO/Direttore Generale e al CCO.

CEO e Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della composizione dell'MBO 2024 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%)	306.180 (50% target)
				Target (100%)	612.360 (100% target)
				Stretch (115%)	796.068 (130% target)
Obiettivo ESG	Corporate Sustainability Reporting Directive	on/off	10%	Target (on / off)	68.040

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%)	160.650 (50% target)
				Target (100%)	321.300 (100% target)
				Stretch (115%)	417.690 (130% target)
Obiettivo ESG	Corporate Sustainability Reporting Directive	on/off	10%	Target (on / off)	35.700

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, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2023. 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*⁸.

⁸ 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/Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

Si segnala che anche nel 2024, in coerenza con quanto effettuato negli esercizi precedenti, nel 2023 si è provveduto all'assegnazione di obiettivi ESG.

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.

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.

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.

Alla luce delle valutazioni di benchmark svolte e del posizionamento retributivo, nel 2022 il Comitato aveva ritenuto opportuno definire delle proposte di adeguamento dei pacchetti retributivi del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 70% della retribuzione fissa annua lorda 2023.

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 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.

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 2024, 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 2024, 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 un obiettivo qualitativo di natura ESG, legato alla Direttiva (UE) 2022/2464 (c.d. Corporate Sustainability Reporting Directive).

1.11. BENEFIT NON MONETARI

Con riferimento alla politica dalla Società circa i *benefit* non monetari⁹, 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.

1.12. 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.

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

⁹ Escluse le *Stock Options*.

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 dal regolamento relativo al Piano di *Stock Options* applicabile al caso di.

Patti di non concorrenza

Non sono in essere accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.



1.13. 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 imprevedibili, 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 2023 non vi sono state deroghe alla politica in materia di remunerazione.

SEZIONE II



SEZIONE II

Parte prima - Voci che compongono la remunerazione	56
2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2023	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	57
Parte seconda - Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio	62
Parte terza - Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.p.A. e delle sue società controllate	66
Parte quarta - Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche	80

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 2023

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 con il supporto di società di consulenza specializzate.</p> <p>RAL¹⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CEO/DG: € 972.000 • CCO: € 510.000 • Altri Dirigenti Strategici: € 1.160.000 <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"> • <i>Target</i>: € 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: Piano Strategico ESG 2023 (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>CCO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Target</i>: € 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: Piano Strategico ESG 2023 (peso 10% dell'incentivo maturabile a target) <p>Altri Dirigenti Strategici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Target</i>: 50% della retribuzione fissa • Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> • KPI: a seconda dei casi, (i) Ebit di Gruppo; (ii) Piano Strategico ESG 2023 (iii) altri obiettivi qualitativi e quantitativi legati alle responsabilità individuali. <p>Clausola di <i>claw back</i>.</p>

¹⁰ Ad esito di analisi di benchmark diffusamente illustrate al paragrafo 1.9. della Relazione (a cui si rinvia), il Comitato Remunerazione ha proposto di incrementare la retribuzione annua lorda del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici per l'anno 2023. Tale incremento è stato approvato in sede di approvazione assembleare della Politica sulla Remunerazione 2023.

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: Stock option)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e le relazioni con gli <i>Stakeholder</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: 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.</p>



PARTE PRIMA

VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2023

Si fornisce di seguito la descrizione compensi corrisposti nel corso del 2023 in favore dei componenti degli organi di amministrazione, dell'Amministrazione Delegato e Direttore Generale, del Chief Commercial Officer nonché, in forma aggregata, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2023 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 e del CCO

Prospetto di sintesi della retribuzione 2023 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 2023 - Direttore Generale	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	972.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	655.906
Totale	1.627.906



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 2023 – CCO	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	510.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	344.148
Totale	854.148

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

Remunerazione 2023 – Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	1.160.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	558.112
Totale	1.718.112

Retribuzione fissa

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Comitato Remunerazione, in base alle analisi di mercato e quanto proposto dalla Direzione Risorse Umane ed esaminato dal Comitato per la Remunerazione, hanno riconosciuto, dal 1° gennaio 2023, un incremento della retribuzione fissa del CCO pari al +8,1% ed un aumento della retribuzione variabile di breve termine (70% della RAL). Considerando la sopra descritta variazione retributiva, i compensi fissi di competenza dell'Esercizio percepiti:

- dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, non variati rispetto all'esercizio 2022, sono stati pari a € 972.000,12;
- dal CCO, sono stati pari a € 510.000;
- dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono stati in aggregato pari a € 1.160.000.

MBO 2023

Diasorin, nel corso del 2023 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 2023).

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 2023 – Direttore Generale					
KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)	Performance vs target	Incentivo maturato (€)	
EBIT di Gruppo	90%	Soglia (95%)	99,6%	587.866	
		Target (100%)			
		Stretch (115%)			
Piano Strategico ESG 2023-2025	10%	Target (on/off)	68.040	on (100%)	68.040

Consuntivazione MBO 2023 – CCO					
KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)	Performance vs target	Incentivo maturato (€)	
EBIT di Gruppo	100%	Soglia (95%)	99,6%	308.448	
		Target (100%)			
		Massimo (115%)			
Piano Strategico 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.

Piano 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 2025¹¹. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 2.164.708 €, di cui 71.290 € di competenza dell'Esercizio.
- al CCO di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 € cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2025. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.855.464 €, di cui 61.105 € di competenza dell'Esercizio.

Si segnala che le assegnazioni a valere sul Piano di *Stock Options* 2018 sono andate in *vesting* nel mese di gennaio 2023, come meglio riepilogato nella tabella 2 riportata in appendice.

¹¹ Si segnala come nel 2023 il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, di estendere a due anni il periodo di esercizio per i beneficiari del Piano di Stock Options 2018 non qualificabili come *leavers* ai sensi del regolamento del suddetto Piano, in coerenza con la durata biennale dei periodi di esercizio previsti per tutti gli altri Piani di Stock Options.

Piano 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 663.863 €, 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 553.219 €, 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 2023 ammontano ad € 5.998,56 per il Direttore Generale e ad € 5.678,18 per il Chief Commercial Officer e ad € 13.254,40 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.

	2019	2020	2021	2022 ²	2023
Compenso Direttore Generale	€ 1.334.380,51	€ 1.504.536,30	€ 1.825.221,7	€ 1.825.221,7	€ 1.627.906
	6,06%	12,75%	21%	0%	- 10,81%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 643.853,46	€ 726.901,02	€ 885.498,48	€ 885.498,48	€ 854.148
	6,20%	12,94%	22%	0%	3,54%
Risultati della Società¹	€ 175.735	€ 246.628	€ 310.732	€ 240.110	€ 158.508
	11,13%	40,34%	26%	-22,73%	33,98%
Remunerazione media dipendenti 31 dicembre	€ 50.215,66	€ 52.673,62	€ 52.174,01	€ 91.847,95	€ 91.008,7
	4,67%	4,89%	-0,94%	+76,04%	-0,91%

¹ Utile netto del Gruppo Diasorin, 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.

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 28 aprile 2023.

Nel corso dell'Esercizio non sono state attribuite indennità e/o altri benefici agli Amministratori e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

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 28 aprile 2023.

PARTE SECONDA

RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO



TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica nell'esercizio 2023

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	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	400.000,00	-	-	-	-	-	400.000,00	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giancarlo Boschetti ²	Vice Presidente	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	155.000,00	-	-	-	-	-	155.000,00	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
André M. Ballester ³	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Luca Melindo	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Franco Moschetti ⁴	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	45.000,00	-	-	-	-	-	45.000,00	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Giovanna Pacchiana Parravicini ⁵	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
Diego Pistone	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Roberta Somati ⁶	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	65.000,00	-	-	-	-	-	65.000,00	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	App. bilancio al 31/12/2024	40.000,00	-	-	-	-	-	40.000,00	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2023 31/12/2023	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 e percipiente un compenso pari a € 5.000 per ciascuna delle predette cariche.
- 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 2023

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 ¹					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2023	-	972.000	-	655.906	-	5.998,56	-	1.633.904,56	735.152	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2023	-	510.000	-	344.148	-	5.678,18	-	859.826,18	614.324	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2023	-	1.160.000	-	558.112	-	13.254,40	-	1.731.366,4	1.535.811	-

* 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 2023 comprendevano i Sig.ri Stefano Ronchi, Ugo Gay e Piergiorgio Pedron; i compensi di questi ultimi tre 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 2024.

*** **



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 ¹²	Periodo di esercizio
V	Altri dipendenti		7.3.2018	4.699*	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021-8.3.2024
VI	Altri dipendenti		7.11.2018	2.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021-8.11.2024
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.

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:

- 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;
- 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 esercizio¹³. 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.

¹² Il prezzo di mercato si riferisce al valore di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

¹³ Per fini di chiarezza si formula il presente esempio: qualora l'ipotesi di *Good Leaver* si verifici 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
VI	Altri dipendenti		10.6.2019	5.000	€ 95,3515	€ 102,00	13.6.2022-13.6.2024
VII	Altri dipendenti		31.7.2019	52.500	€ 102,6159	€ 105,00	1.8.2022-1.8.2024
VIII	Altri dipendenti		6.11.2019	25.000	€ 99,5983	€ 104,30	7.11.2022-7.11.2024
IX	Altri dipendenti		19.12.2019	19.632*	€ 119,2837	€ 117,60	20.12.2022-20.12.2024
X	Altri dipendenti		11.3.2020	5.000	€ 110,4394	€ 113,00	13.3.2023-13.3.2025
XI	Altri dipendenti		13.5.2020	20.000	€ 156,44	€ 172,50	15.5.2023-15.5.2025
XII	Altri dipendenti		30.7.2020	29.492*	€ 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, si applicheranno le seguenti regole:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 1.553.546 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁴ Vedi nota n. 10.

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 e Ugo Gay, 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			200.000			
	Altri dipendenti			75.000			

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2018 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 323.839 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁵ Vedi nota n. 4.

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	€ 173,2803	€ 167,50	31.7.2023-31.7.2025
II	Altri dipendenti		11.11.2020	86.122*	€ 189,0455	€ 172,40	13.11.2023-13.11.2025
III	Altri dipendenti		11.11.2021	5.000	€ 186,1457	€ 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.

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2019 di competenza dell'Esercizio è pari ad €1.121.245 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.



¹⁶ Vedi nota n. 4

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 2020 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	€ 189,0455	€ 172,40	13.11.2023-13.11.2024
II	Altri dipendenti		21.12.2020	15.000	€ 169,9500	€ 171,70	22.12.2023-23.12.2024
III	Altri dipendenti		11.03.2021	51.346*	€ 168,4550	€ 144,30	12.03.2024-12.03.2025
V	Altri dipendenti		30.07.2021	40.000	€164,2300	€ 171,15	31.07.2024-31.07.2025
VI	Altri dipendenti		11.11.2021	11.122	€ 186,1457	€ 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, si applicheranno le seguenti regole:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell’esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2020 di competenza dell’Esercizio è pari ad € 1.637.322 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.

Piano di Stock Options 2021 Diasorin S.p.A.

iii. 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”).

iv. 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	48.878	€ 186,1457	€ 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	168.563	€ 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, si applicheranno le seguenti regole:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell’esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2021 di competenza dell’Esercizio è pari ad € 2.297.358 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁸ 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 e Ugo Gay, 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			81.437			
	Altri dipendenti			0			

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell’esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- 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 2023 di competenza dell’Esercizio è pari ad € 1.252.692 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 Equity Awards Plan

1. Soggetti destinatari

Il Piano *Equity Awards Plan* (il “Piano”) 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 ²⁰	Periodo di vesting	Diritti attribuiti al 31/12/2023
I	Altri dipendenti		06.05.2022	40.057*	€ 120,65	06.5.2022-06.5.2026	14.312
II	Altri dipendenti		05.05.2023	68.031	€ 104,45	05.05.2023-05.05.2027	0

* Al netto di diritti decaduti 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.

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 € 3.139.652²¹ ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

²⁰ Il prezzo di mercato si riferisce al prezzo di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

²¹ Si segnala che l'onere complessivo indicato non include € 200.000 imputabili all'accelerazione di Equity Awards Plan per alcuni dipendenti afferenti al business Flow Cytometry, oggetto di cessione a Cytex Biosciences, Inc, in data 28 febbraio 2023.



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, ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile 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	76,2368	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	140.000	71.290	
		Piano 2023 28/04/2023	---	---	---	120.000	98,5248	10/05/2026-10/05/2028	0	09/05/2023	102,2	---	---	---	---	---	120.000	663.863
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2018 23/04/2018	120.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	61.105	
		Piano 2023 28/04/2023	---	---	---	100.000	98,5248	10/05/2026-10/05/2028	0	09/05/2023	102,2	---	---	---	---	---	100.000	553.219
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2018 23/04/2018 (3)	300.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2025	---	---	---	---	---	---	100.000	76,2368	91,4100	---	200.000	152.764	
		Piano 2021 22/04/2021 (2)	---	---	---	168.563	98,5248	10/05/2026-10/05/2028	0	09/05/2023	102,2	---	---	---	---	168.563	932.522	
		Piano 2023 28/04/2023 (2)	---	---	---	81.437	98,5248	10/05/2026-10/05/2028	0	09/05/2023	102,2	---	---	---	---	---	81.437	450.525
Altri dipendenti	Piano 2016 28/04/2016 (3)		4.699	70,0517	08/03/2021-08/03/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4.699	-	
			2.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.000	-
			10.000	86,0448	15/03/2022-17/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	-
	Piano 2017 27/04/2017 (20)		5.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2023	---	---	---	---	---	---	---	5.000	82,4239	115,6	---	0	-
			5.000	95,3515	13/06/2022-13/06/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	-
			52.500	102,6159	01/08/2022-01/08/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	52.500	-
			25.000	99,5983	07/11/2022-07/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	25.000	-
			19.632	119,2837	20/12/2022-20/12/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	4.632	15.000	-
			5.000	110,4394	13/03/2023-13/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	11.912
			20.000	156,44	15/05/2023-15/05/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	140.506
		29.492	173,2803	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	29.492	257.015	
	Piano 2018 23/04/2018 (2)		102.781	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	27.781	76,2368	90,96	---	75.000	38.680
			8.878	173,2803	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8.878	77.368
			86.122	189,0455	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	86.122	964.156
	Piano 2019 24/04/2019 (11)		5.000	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	79.721
			18.878	189,0455	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	18.878	211.344
			15.000	169,95	22/12/2023-23/12/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	217.574
	Piano 2020 10/06/2020 (12)		56.346	168,4550	12/03/2024-12/03/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.539	45.807	257.147
			5.000	145,5000	15/05/2024-15/05/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	0	60.414
			40.000	164,2300	31/07/2024-31/07/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	644.526
		11.122	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	11.122	177.331	
		3.654	131,37	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3.654	37.888	
		45.091	186,1457	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	45.091	718.937	
Piano 2021 22/04/2021 (10)		50.000	129,7000	07/05/2025-07/05/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	50.000	269.026	
		36.346	131,7335	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	36.346	376.872	
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Totale			1.222.541			470.000						132.781			14.632	1.545.128	7.456.803	

* 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 2022.

** 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	655.906	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore CCO	344.148	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ²³	558.112	-	-	-	-	-	-
Totale		1.558.166	-	-	-	-	-	-

*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 2024 su obiettivi 2023.

²³ Il dato aggregato comprende i seguenti Altri Dirigenti Strategici: Sig.ri Stefano Ronchi, Piergiorgio Pedron e Ugo Gay.

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

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

Componenti organo amministrativo

Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023
Michele Denegri	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	Diasorin S.p.A.	4.679.214	0	0	4.679.214
Giancarlo Boschetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	Diasorin S.p.A.	2.350.000	0	0	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

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo Diasorin

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023
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 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023
Monica Mannino	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	Diasorin S.p.A.	1.500	0	0	1.500
Matteo Michele Sutera	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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2023	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2023
Dirigenti con Responsabilità Strategiche*	Diasorin S.p.A.	2.500	100.000**	100.000**	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. Gli Altri Dirigenti Strategici attualmente identificati sono il Sig. Stefano Ronchi, *Senior Corporate V.P. Human Resources*, il Sig. Piergiorgio Pedron, *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*. 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.

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:

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 2023.

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 o Equity Awards Plan:

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 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* 2020 Diasorin S.p.A.”, approvato dall’Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2023.

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 v. la “*Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario ex D.Lgs. 254/2016*” pubblicata 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.

Indice Analitico per Temi (Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020)

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 espressi 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. N/A





Diasorin

The Diagnostic Specialist

Diasorin S.p.A.

www.diasorin.com

