



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DELLA
DIASORIN S.p.A.
Esercizio 2015

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

GLOSSARIO

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it, nella sezione "Borsa Italiana - Regolamento - *Corporate Governance*".

Cod. Civ. / c.c.: il codice civile.

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

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione

Gruppo: il Gruppo DiaSorin.

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

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

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

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

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

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

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (“**TUF**”) e dell’articolo 84-*quater* del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, (il “**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

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

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

Sezione I

Politica remunerativa dell'emittente e procedure utilizzate.

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

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

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

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

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

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

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione e approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- predispose gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

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

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

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

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione, nominato con delibera consiliare del 22 aprile 2013, è composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Roberta Somati (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo). Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'articolo 123-*bis* del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul sito internet www.diasorin.com alla Sezione "Investitori/Governance/Sistema di Governance".

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ, nonché ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'articolo 16 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

La politica di remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici sviluppa il principio del “pay per performance” ed è finalizzata al miglior allineamento fra il valore dei Dirigenti ed il valore di mercato, gli interessi della Società e dei suoi Azionisti. Tale politica si basa su una approfondita valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, avvenuta anche attraverso analisi di *benchmarking* finalizzate a comparare le remunerazioni di altre società quotate scelte in funzione di una capitalizzazione confrontabile. In particolare, con il supporto dell'esperto indipendente, la società di consulenza Hay Group, è stato effettuato, nell'Esercizio 2014, un confronto con il Mercato Europeo sulle retribuzioni dei Dirigenti Strategici.

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

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile della retribuzione annua, viene corrisposto in una unica soluzione, normalmente nel mese di marzo, dopo l'approvazione da

parte del Consiglio di Amministrazione dei consuntivi di gestione dell'anno precedente, certificati e approvati da competenti funzioni societarie e di revisione.

I Dirigenti Strategici partecipano ai piani di *Stock option* della Società, finalizzati alla *retention* dei Dirigenti stessi ed alla loro premiazione in base alla crescita di valore della Società (in termini di valorizzazione della quotazione del titolo DiaSorin sul mercato), mediante la previsione di un periodo di *vesting* delle opzioni assegnate. I dettagli di tali piani sono contenuti nei Documenti Informativi pubblicati sul sito internet della Società www.diasorin.com alla Sezione "Investitori/Informazioni per gli azionisti/Piani di Stock Options".

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

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

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

Oltre ai già ricordati principi di equità e meritocrazia, DiaSorin utilizza analisi retributive di mercato, basate sul sistema di *job grading*, finalizzate a verificare il posizionamento del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici rispetto ad un *panel* di imprese esterne operanti nel contesto europeo¹.

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

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

Per il Direttore Generale e per il *Senior Corporate V.P. Commercial Operations*, incarichi ricoperti da Amministratori, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile nell'anno 2015 (*Target Bonus*) è stato l'EBIT di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione, mentre per gli altri Dirigenti Strategici l'obiettivo di EBIT risulta essere assegnato in una percentuale variabile tra il 25% e il 50% in relazione al ruolo.

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di budget è pari al 50% della retribuzione fissa annua per il Direttore Generale e di una quota fra il 35% ed il 50% per gli altri Dirigenti Strategici.

¹ Analisi di Benchmarking effettuata con il supporto della società di consulenza Hay Group.

Il premio variabile può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al budget, fino ad un “tetto” di +30% per consuntivi migliori di una misura pari o superiore al 30% rispetto agli obiettivi di budget assegnati (la maggiorazione del premio in termini percentuali è in relazione diretta rispetto al miglioramento a consuntivo del parametro obiettivo, fino al tetto del +30%).

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

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

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali dei Dirigenti Strategici, sulla base della valutazione fatta dal Direttore Generale viene proporzionalmente definito il premio relativo. Il premio variabile per quanto riguarda l'EBIT è corrisposto al Direttore Generale ed ai Dirigenti Strategici in una unica soluzione anche sulla base del consuntivo certificato dalle competenti funzioni societarie e di revisione ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il premio variabile per il Direttore Generale ed i Dirigenti Strategici è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione.

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 versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Revisione dei Compensi degli Amministratori con incarichi esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da Gennaio 2015.

A decorrere da Gennaio 2015 l'Emittente, in base a quanto proposto dal Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno rivedere la retribuzione del Direttore Generale anche in considerazione dei dati di *benchmarking* del mercato di riferimento.

Nel mese di Gennaio 2015 è stata pertanto resa operativa la seguente variazione di compenso:

- Retribuzione Annuale Lorda: 700.000,00 Euro (+24,63% rispetto alla precedente)
- Target Bonus (Variabile): 350.000,00 Euro (+25% rispetto al precedente)

Relativamente al 2015, il rapporto fra la Retribuzione Annuale Lorda del Direttore Generale e la media delle retribuzioni di tutti gli altri dipendenti dell'Emittente è 16,63.

Inoltre, dal mese di Gennaio 2016 viene resa operativa la seguente variazione di compenso:

- Retribuzione Annuale Lorda: 800.000,00 Euro (+14,28% rispetto alla precedente di Gennaio 2015)
- Target Bonus (Variabile): 400.000,00 Euro (+14,28% rispetto al precedente di Gennaio 2015)

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono stati definiti interventi sulla Retribuzione Annuale Lorda nel 2015. Per essi sono state tuttavia approvate con decorrenza Gennaio 2016 le seguenti variazioni salariali:

- Per il *Senior Corporate Vice President Commercial Operations* (da Gennaio 2016 “Chief Commercial Officer”):
 - Retribuzione Annuale Lorda: 385.000,00 Euro (+10% rispetto alla precedente)
 - Target Bonus (Variabile): 192.500,00 Euro (+10% rispetto al precedente)

Per i rimanenti Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati approvati, sempre con decorrenza Gennaio 2016, aumenti di Retribuzione Annuale Lorda tra l'8,7% e il 10%, con conseguente adeguamento del Target Bonus (Variabile).

Infine, il Direttore Generale ha assegnato ai Dirigenti Strategici a suo diretto riporto un piano di incentivazione 2016 che considera un obiettivo di Gruppo (EBIT) con un peso variabile tra il 25% e il 100% del totale *Target Bonus*.

La struttura del piano incentivi del Direttore Generale risulta invece invariata rispetto agli anni precedenti e viene misurata esclusivamente sul risultato di EBIT di Gruppo.

Benefici non monetari

Con riferimento alla politica seguita dall'Emittente circa i benefit non monetari², l'assegnazione di tali benefit ai Dirigenti Strategici, inclusi i due Dirigenti con carica di Amministratore, segue la Procedura Aziendale o il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento: in particolare, per quanto attiene l'auto aziendale, la *Policy* in vigore presso DiaSorin prevede l'assegnazione di auto aziendale alla classe *Direttori*.

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

Indennità di fine carica

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

² Escluse le *Stock Options*.

SEZIONE II

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

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2015 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2015) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate;
- nella quarta parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

DiaSorin, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal Direttore Generale, in forma aggregata; (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II - PARTE PRIMA VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti dell'Emittente all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 22 aprile 2013), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad Euro 1.000.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2013 ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

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

Il Consiglio ha altresì stabilito di non prevedere un compenso per gli amministratori già dipendenti della società.

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

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'assemblea del 22 aprile 2013 all'atto della loro nomina su proposta degli azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo per il Presidente del Collegio Sindacale in Euro 40.000 annuo e in Euro 30.000 annui per i sindaci effettivi.

Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo.

Con decorrenza Gennaio 2015 l'Emittente, in base a quanto proposto dal Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno rivedere la retribuzione del Direttore Generale in considerazione dei dati di *benchmarking* del mercato di riferimento.

I compensi di competenza 2015 percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

COMPETENZE 2014		COMPETENZE 2015	
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	561.291,06 EURO	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	700.000,08 EURO
BONUS VARIABILE	0,00 EURO	BONUS VARIABILE	364.700,00 EURO ³
TOTALE	561.291,06 EURO	TOTALE	1.064.700,08 EURO

³ Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2016, relativo all'esercizio 2015.

A completamento di quanto sopra, occorre considerare l'eventuale *L.T.I. (Long-Term Incentive) value*, cioè la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di agosto 2014, ai sensi del Piano 2014 (quale infra descritto), di n. 80.000 Opzioni al prezzo di 30,7396 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 agosto 2017 e il 2 agosto 2018. L'ipotesi di valorizzazione del Piano è pari a 397.818 Euro, di cui 132.364 Euro di competenza dell'Esercizio.

I compensi di competenza 2015 percepiti dal *Senior Corporate Vice President Commercial Operations*, che ricopre anche la carica di Amministratore, sono stati:

COMPETENZE 2014		COMPETENZE 2015	
RETRIBUZIONE LORDA	ANNUA 350.645,59 EURO	RETRIBUZIONE LORDA	ANNUA 351.678,47 EURO
BONUS VARIABILE	0,00 EURO	BONUS VARIABILE	182.350,00 EURO ⁴
TOTALE	350.645,59 EURO	TOTALE	534.028,47 EURO

A completamento di quanto sopra occorre considerare l'eventuale *L.T.I. (Long-Term Incentive) value*, cioè la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di agosto 2014, ai sensi del Piano 2014 (quale infra descritto), di n. 60.000 Opzioni al prezzo di 30,7396 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 agosto 2017 e il 2 agosto 2018. L'ipotesi di valorizzazione del Piano è pari a 298.363 Euro, di cui 99.273 Euro di competenza dell'Esercizio.

I valori di *Fringe Benefit*, per l'anno 2015, per il Direttore Generale e per il *Senior Corporate Vice President Commercial Operations*, relativamente al *benefit* sopra indicato, ammontano a quanto qui di seguito riportato:

DIRETTORE GENERALE		SENIOR CORPORATE V.P. COMMERCIAL OPERATIONS	
FRINGE BENEFIT AUTO	3.447,72 EURO	FRINGE BENEFIT AUTO	3.447,72 EURO
TOTALE	3.447,72 EURO	TOTALE	3.447,72 EURO

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

Indennità di fine carica

Esistono accordi ai sensi dell'art. 123-*bis*, comma 1, lett. i) TUF tra l'Emittente ed il Direttore Generale Signor Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato) e tra l'Emittente ed un altro Dirigente con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate avente carica di Amministratore, Signor Chen M. Even.

⁴ Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2016, relativo all'esercizio 2015.

In particolare, si rende noto che tali due accordi prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di tali dirigenti.

Si precisa che il criterio di determinazione dell'indennità del Signor Carlo Rosa, quale Direttore Generale, è stato individuato dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella misura di 24 mensilità nell'ipotesi di recesso senza giusta causa da parte della Società dal contratto di lavoro subordinato *ex* CCNL di riferimento, e nella misura di 36 mensilità, anche in caso di recesso del Signor Carlo Rosa per scissione dell'incarico di Direttore Generale da quello di Amministratore Delegato della Società, mutamento dell'azionista *ex* art. 93 TUF, inadempimento reiterato del contratto di lavoro da parte della Società e mutamento sostanziale delle mansioni in assenza di accordo tra le parti.

Per quanto riguarda il Signor Chen M. Even, le indennità nella misura di 24 mensilità sono principalmente dovute 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.

I compensi annuali dei menzionati dirigenti sono dettagliati nei paragrafi precedenti ovvero nelle note al Bilancio di esercizio della Società.

I diritti di opzione eventualmente concessi ai Signori Rosa ed Even ai sensi dei piani di incentivazione della Società, in caso di scioglimento del rapporto di lavoro resteranno soggetti ai principi contenuti nel Regolamento del Piano 2014 (come di seguito definito). Per maggiori dettagli, si rimanda ai Documenti Informativi disponibili sul sito internet www.diasorin.com alla Sezione "Investitori/Informazioni per gli azionisti/Assemblea degli azionisti e CdA" ovvero all'apposita sezione della Relazione di cui *infra*.

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 2015 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e, in aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dell'Emittente, i quali risultano coerenti con la politica di remunerazione approvata dalla Società.

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

Tabella 1

Compensi del Consiglio di Amministrazione in carica dal 22 aprile 2013

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 ²					
Gustavo Denegri	Presidente	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	400.000	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri	Vice Presidente	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Antonio Boniolo	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Enrico Mario Amo	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Franco Moscetti ³	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria ⁴	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	10.000	-	-	-	-	45.000	-	-
Stefano Altara ⁵	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Maria Paola Landini	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Eva Desana	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Ezio Garibaldi	Amministratore	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

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

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

² Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o avente diritto.

³ Presidente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Proposte di Nomina e percipiente compenso pari ad Euro 10.000,00 per ciascuna delle predette cariche.

⁴ Presidente del Comitato per la Remunerazione e percipiente compenso pari ad Euro 10.000,00 per la predetta carica.

⁵ Nominato con delibera assembleare del 23 aprile 2014.

Compensi del Collegio Sindacale in carica dal 22 aprile 2013

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 ²					
Roberto Bracchetti	Presidente	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	40.000	-	-	-	-	10.000 ¹	50.000	-	-
Andrea Caretti	Sindaco Effettivo	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	Esercizio 2015	Approvazione Bilancio 2015	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

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

¹ Compenso percepito per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Società.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ¹ (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari ²	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ³
						Bonus e altri incentivi ⁴	Partecipazione agli utili ^{**}					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2015	-	€ 700.000,08	-	€ 364.700,00	-	€ 3.447,72	€ 0,00	€ 1.068.147,80	€ 132.364	€ 2.110.343,40
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2015	-	€ 351.678,47	-	€ 182.350,00	-	€ 3.447,72	€ 0,00	€ 537.476,19	€ 99.273	€ 710.252,38
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2015	-	€ 795.000,00	-	€ 377.510,00	-	€ 10.052,28	€ 50.000,00	€ 1.232.562,28	€ 248.183	-

Tutte le voci di cui alla presente Tabella 1 si riferiscono a compensi nella società che redige il bilancio.

* I Dirigenti strategici qui considerati, oltre al dott. Rosa e al dott. Even, sono il dott. Ronchi, il dott. Colotta e il dott. De Angelis (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 2015 (quindi, se un “Dirigente strategico” viene assunto in corso d’anno, va considerata l’erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione + la 13ma mensilità).

² Trattasi del valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). La voce “Benefici non monetari” si riferisce quindi al benefit dell’auto aziendale.

³ Trattasi di indennità di cessazione del rapporto di lavoro erogata al verificarsi di determinate condizioni (*Impegno di Stabilità*). Qui sono indicati i valori lordi riferiti all’“impegno di stabilità” sottoscritto con il dott. Rosa e con il dott. Even.

Tali importi sono da considerarsi quali ipotesi di pagamento riferibile all’Esercizio 2015 che sarebbe stato da corrispondersi a fronte della cessazione dal rapporto di lavoro dei medesimi per decisione aziendale unilaterale o per iniziativa di recesso da parte del dirigente.

Tali valori sono stati calcolati sulla base di tutti gli elementi retributivi annui (lordi) utili ai fini TFR ovvero RAL 2015 (*Compensi fissi*), ipotesi di Pagamento Bonus dell’esercizio 2015 (*Bonus e Altri Incentivi*) e Fringe Benefit (*Benefici non monetari*), come quivi esposti. Nello specifico per il dott. Rosa è stata considerata l’ipotesi di indennità pari a 36 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR; per il dott. Even è stata considerata l’ipotesi di indennità pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR.

Si osserva che tali valori, per loro stessa natura, possono essere soggetti ad annuale variazione, riferendosi strettamente al rischio di esposizione economica dell’anno di riferimento (nel caso specifico, anno 2015).

⁴ Quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Gli importi qui riportati si riferiscono a un’ipotesi di pagamento di bonus (valori lordi) a marzo 2016 rispetto all’esercizio 2015, in cui il premio è stato maturato. Nel 2015, se si considera il criterio per cassa e non quello per competenza, i valori lordi dei bonus erogati, a fronte degli obiettivi del 2014, sono stati i seguenti: C. Rosa: 0,00 Euro; C. Even: 0,00 Euro; Altri Dirigenti: 60.000,00 Euro (il cluster “Altri Dirigenti” comprende i seguenti Dirigenti: dott. Colotta, dott. De Angelis, dott. Ronchi).

*** **

SEZIONE II - PARTE TERZA

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

Piano di Stock Options 2010 DiaSorin S.p.A.

1. Soggetti destinatari

Alti dirigenti con funzioni di direzione ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate, tra i quali i Signori Carlo Rosa (Amministratore Delegato e Direttore Generale) e Chen M. Even (Amministratore e Dirigente Strategico), i Signori Luigi De Angelis, Stefano Ronchi e Francesco Colotta, dirigenti strategici, nonché altri dipendenti chiave della DiaSorin e delle sue società controllate (i "Beneficiari").

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2010 costituisce un Piano di *stock options*.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle seguenti *tranche* di Opzioni.

Si segnala che in data 14 febbraio 2011, il Consiglio di Amministrazione in sede collegiale ha deliberato l'assegnazione delle Opzioni all'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e all'Amministratore dott. Chen M. Even nella loro qualità rispettivamente di Direttore Generale e *Senior Corporate Vice President Commercial Operations* della Società. In occasione della suddetta delibera, l'Amministratore Delegato dott. Carlo Rosa e l'Amministratore dott. Chen M. Even si sono astenuti dalla votazione in quanto Beneficiari del Piano 2010.

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 ¹	Carlo Rosa	Direttore Generale	14.2.2011	100.000	€ 34,275	€ 33,63	17.2.2014- 17.2.2015
	Chen M. Even	Dirigente Strategico	14.2.2011	70.000			
	Altri dirigenti strategici		14.2.2011	90.000			
	Altri dipendenti		14.2.2011	165.000*			
II ¹	Altri dipendenti		3.8.2011	40.000	€ 33,493	€ 31,92	8.9.2014-8.9.2015
III ¹	Altri dirigenti strategici		11.11.2011	50.000	€ 25,042	€ 23,24	17.11.2014- 17.11.2015
IV ¹	Altri dirigenti strategici		21.12.2011	10.000	€ 20,588	€ 19,167	12.1.2015- 12.1.2016
	Altri dipendenti		21.12.2011	60.000			
V ¹	Altri dipendenti		9.3.2012	5.050*	€ 22,6786	€ 20,20	29.6.2015- 29.6.2016
VI ¹	Altri dipendenti		7.11.2012	10.000	€ 27,2259	€ 25,67	16.11.2015- 16.11.2016
VII ¹	Altri dipendenti		8.3.2013	0*	€ 28,0230	€ 27,51	10.3.2016- 10.3.2017
VIII	Altri dipendenti		10.5.2013	2.115*	€ 28,1171	€ 28,80	15.6.2016- 15.6.2017
IX	Altri dipendenti		8.11.2013	10.000*	€ 33,5022	€ 33,86	14.11.2016- 14.11.2017

* Al netto di opzioni non esercitate ovvero decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2010.

¹ Tutte le Opzioni di cui alle Tranches I-II-III-IV-V-VI risultano esercitate alla data di scadenza del periodo di esercizio.

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

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

(i) In caso di cessazione del Rapporto, prima dell'esercizio delle opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;

(ii) In caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il beneficiario manterrà il diritto di esercitare le opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2010 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 46.737,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

Nell'esercizio di riferimento il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione ai Beneficiari delle seguenti *tranche* di Opzioni.

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Carlo Rosa	Direttore Generale	1.8.2014	80.000	€ 30,7396	€ 29,50	2.8.2017- 2.8.2018
	Chen M. Even	Dirigente Strategico	1.8.2014	60.000			
	Altri dirigenti strategici		1.8.2014	150.000			
	Altri dipendenti		1.8.2014	400.000*			
II	Altri dipendenti		14.11.2014	5.000	€ 29,670	€ 31,20	14.11.2017- 14.11.2018
III	Altri dipendenti		18.12.2014	0*	€ 32,940	€ 33,40	18.12.2017- 18.12.2018
IV	Altri dipendenti		30.7.2015	10.000	€ 41,43	€ 41,56	30.7.2018- 30.7.2019

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

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

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

- (i) In caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) In caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del Rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio⁵. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2014 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 1.162.731,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

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

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

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio ***	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni*	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio**	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Carlo Rosa	Direttore Generale	Piano 2010	100.000	€ 34,275	17/02/2014-17/02/2015	---	---	---	---	---	---	100.000	€ 34,275	€ 35,30	---	---	---	
		Piano 2014	80.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	80.000	132.364	
Chen Even	Dirigente strategico	Piano 2010	70.000	€ 34,275	17/02/2014-17/02/2015	---	---	---	---	---	---	70.000	€ 34,275	€ 35,30	---	---	---	
		Piano 2014	60.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	60.000	99.273	
Altri dirigenti strategici		Piano 2010 (3)	90.000	€ 34,275	17/02/2014-17/02/2015	---	---	---	---	---	---	90.000	€ 34,275	€ 35,30	---	---	---	
			25.000	€ 25,042	17/11/2014-17/11/2015	---	---	---	---	---	---	25.000	€ 25,042	€ 38,67	---	---	---	
			10.000	€ 20,588	12/01/2015-12/01/2016	---	---	---	---	---	---	10.000	€ 20,588	€ 33,40	---	---	---	
		Piano 2014 (3)	150.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	150.000	248.183	
Altri dirigenti		Piano 2010 (17)	165.000	€ 34,275	17/02/2014-17/02/2015	---	---	---	---	---	---	165.000	€ 34,275	€ 35,20	---	---	---	
			40.000	€ 33,493	08/09/2014-08/09/2015	---	---	---	---	---	---	40.000	€ 33,493	€ 41,65	---	---	---	
			60.000	€ 20,588	12/01/2015-12/01/2016	---	---	---	---	---	---	40.000	€ 20,588	€ 44,11	---	20.000	2.955	
			5.050	€ 22,6786	29/06/2015-29/06/2016	---	---	---	---	---	---	5.050	€ 22,6786	€ 40,95	---	---	---	
			10.000	€ 27,2259	16/11/2015-16/11/2016	---	---	---	---	---	---	10.000	€ 27,2259	€ 47,74	---	---	---	
			0	€ 28,0230	10/03/2016-10/03/2017	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
			2.115	€ 28,1171	15/06/2016-15/06/2017	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.115	3.850
		10.000	€ 33,5022	14/11/2016-14/11/2017	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	21.690	
		Piano 2014 (29)	400.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	400.000	661.821
			5.000	€ 29,670	14/11/2017-14/11/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	10.387
20.000	€ 32,940		18/12/2017-18/12/2018	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	---	---		
---	---		---	10.000	€ 41,43	30/07/2018-30/07/2019	0	30/07/2015	€ 41,56	---	---	---	---	10.000	10.703			
Compensi nella società che redige il bilancio		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Compensi da controllate e collegate		---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Totale		1.302.165	---	---	10.000	---	---	---	---	---	555.050	---	---	20.000	737.115	711.406		

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

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

TABELLA 3 B

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

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Bonus dell'anno*			(2) Bonus di anni precedenti			(3) Altri Bonus
		Erogabile/ Erogato ⁶	Differi to	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	€ 364.700,00	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore, Dirigente Strategico	€ 182.350,00	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ⁷	€ 377.510,00	-	-	-	-	-	-
Totale		€ 924.560,00	-	-	-	-	-	-

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

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

⁶ Ipotesi di pagamento a Marzo 2016 su obiettivi 2015.

⁷ Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Dott. Stefano Ronchi, Dott. Francesco Colotta, Dott. Luigi De Angelis.

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

Schema n. 7-ter

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

Componenti organo amministrativo in carica con decorrenza dal 22 aprile 2013¹

Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2015
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	330.000	0	330.000	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.778.214	101.000*	100.000	4.779.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.498.936	70.000*	70.000	2.498.936
Antonio Boniolo	DiaSorin S.p.A.	400.000	0	0	400.000
Enrico Mario Amo	DiaSorin S.p.A.	11.000	0	0	11.000
Franco Moscetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	3.100	0	0	3.100
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Maria Paola Landini	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Eva Desana	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ezio Garibaldi	DiaSorin S.p.A.	11.000	0	0	11.000

¹ Salvo il Consigliere Stefano Altara, nominato con delibera assembleare del 23 aprile 2014.

* Il numero include azioni acquistate anche tramite esercizio di *stock options*.

** Anche tramite coniuge.

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo DiaSorin

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2015
Carlo Rosa	DiaSorin Ltda (Brasile)	1	0	0	1
	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
Chen M. Even	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
	DiaSorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	DiaSorin SA/NV (Belgio)	1	0	0	1
	DiaSorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1
Luigi De Angelis*	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1

* Dirigente Strategico

Componenti organo di controllo in carica con decorrenza dal 22 aprile 2013

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2015
Roberto Bracchetti	DiaSorin S.p.A	0	0	0	0
Andrea Caretti	DiaSorin S.p.A	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A	0	0	0	0
Bruno Marchina	DiaSorin S.p.A	0	0	0	0
Maria Carla Bottini	DiaSorin S.p.A	0	0	0	0

Dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2015	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2015
Dirigenti con responsabilità strategiche *	DiaSorin S.p.A.	5.500	150.000**	153.000	2.500

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

** Il numero include azioni acquistate anche tramite esercizio di *stock options*.