

The logo for DiaSorin, featuring the company name in a white serif font centered within a solid blue square.

RELAZIONE SULLA POLITICA DI
REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

DELLA
DIASORIN S.p.A.

Esercizio 2019

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

GLOSSARIO

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

Cod. Civ.: il codice civile.

Comitato per la Remunerazione o Comitato: il Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

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

D.Lgs. 49/2019 o Decreto: il decreto legislativo n. 49 del 10 maggio 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 134 del 10 giugno 2019, recante l'attuazione della SHRD II.

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o Dirigenti Strategici: i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'Allegato 1 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 presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2019

Gruppo: il Gruppo DiaSorin.

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

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

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

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

Piano 2019: il “Piano di Stock Options 2018 DiaSorin S.p.A.”, approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 24 aprile 2019.

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

Politica di Remunerazione o Politica Remunerativa: la politica di DiaSorin in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei

componenti del Collegio Sindacale illustrata nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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 di remunerazione e sui compensi corrisposti che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

SHRD o Direttiva: il testo della Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate, c.d. *Shareholders' Right Directive*, come modificato e integrato dalla SHRD II.

SHRD II: la Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017, che modifica la SHRD per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti, c.d. *Shareholders' Right Directive II*.

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

La presente Relazione sulla politica 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, quali da ultimo modificati dal D.Lgs. 49/2019 (“**D.Lgs. 49/2019**”), di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders’ Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/367CE relativa all’esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti (la “**Direttiva**”).

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-*ter* TUF e 9-*bis* della Direttiva – illustra la politica di DiaSorin S.p.A. (la “**Società**”, l’“**Emittente**” o “**DiaSorin**”) in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 Cod. Civ., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, avente durata annuale (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica Remunerativa**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d’interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai 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;
 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 non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater* 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 con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e si basa su principi di meritocrazia ed equità. La Politica, la metodologia e gli strumenti retributivi adottati sono infatti chiari, equi, facilmente comunicabili e coerenti con la cultura organizzativa di DiaSorin.

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

La vigente Politica Remunerativa della DiaSorin è articolata per categorie: la medesima distingue infatti una diversa politica retributiva per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per gli altri Dirigenti Strategici e per i componenti del Collegio Sindacale.

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

La Politica Remunerativa della Società – e, in particolare, la politica in materia di componenti variabili della remunerazione dei Dirigenti Strategici – contribuisce alla strategia aziendale ed al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società.

Tale contributo 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 compartecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima e (ii) un maggiore e più consapevole coinvolgimento degli Azionisti che, in aggiunta alla delibere già di propria competenza in materia di compensi (e, nello specifico, le 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) sono ora chiamati ad esprimere il proprio voto vincolante sulla Politica Remunerativa, quale descritta nella Sezione I della presente Relazione, che definisce ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e che ha pertanto un contenuto diverso e più ampio rispetto alle delibere sopra citate.

La Politica Remunerativa ha durata annuale.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di DiaSorin – disponibile sul sito *internet* della Società www.diasoringroup.com, nella sezione "Investitori/Governance/Sistema di Governance" – l'approvazione della Politica di Remunerazione 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 di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione 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.

Si precisa che la Politica Remunerativa, rispetto alla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea di DiaSorin da ultimo in data 24 aprile 2019, è stata modificata al fine di recepire le modifiche normative di cui al D.Lgs. 49/2019 recante l'attuazione della Direttiva.

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

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 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'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 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 dal Codice di Autodisciplina, ha nominato al proprio interno un Comitato per la Remunerazione.

A far data dal 24 aprile 2019, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sono state accorpate in un unico comitato le funzioni del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Proposte di Nomina, mediante la costituzione del "Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina" (il "**Comitato per la Remunerazione**" o il "**Comitato**").

Il Comitato, composto da Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, con presidente scelto fra gli indipendenti, ha il compito, in materia di Politica di Remunerazione, 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 ovvero direttamente all'Amministratore Delegato raccomandazioni generali in materia di remunerazione degli altri 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 sono attribuiti compiti in relazione alla eventuale definizione di piani di *stock option* o altri piani di *Long Term Incentive*, successivamente approvati dai competenti organi dell'Emittente.

Il Comitato presenta inoltre al Consiglio (o all'Amministratore Delegato) proposte per la definizione e la revisione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e 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 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 degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed infine, esercita le competenze e funzioni indicate nei successivi paragrafi della presente Relazione.

Il Comitato per la Remunerazione in carica sino al 24 aprile 2019 era composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Roberta Somati (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo); il Comitato per la Remunerazione in carica dal 24 aprile 2019 è composto dai Consiglieri Giuseppe Alessandria (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Elisa Corghi (Amministratore Indipendente) e Michele Denegri (Amministratore non esecutivo). 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* www.diasoringroup.com alla Sezione "Governance/Documenti di governance".

Al fine di evitare o gestire potenziali conflitti di interesse, i Dirigenti Strategici che sono anche membri del Consiglio di Amministrazione (e, segnatamente, il Signor Rosa ed il Signor Even) si astengono dal voto in occasione delle deliberazioni aventi ad oggetto la propria remunerazione.

Come sopra anticipato, la competenza per l'attuazione della Politica di Remunerazione 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, e del *Lead Independent Director* negli atti esecutivi.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), Cod. Civ., nonché ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ. e dell'art. 16 dello Statuto sociale;
- esprime (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica Remunerativa (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche della politica¹ e (ii) un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione con cadenza annuale.

¹ Resta inteso che il voto dei Soci è richiesto in occasione di modifiche della Politica Retributiva che non siano meramente formali o chiarimenti redazionali.

Il temporaneo scostamento dalla Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea è consentito solo in circostanze eccezionali, ossia quando la deroga alla Politica Remunerativa sia 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. Sul punto si rinvia al successivo paragrafo “*Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali*” della presente Sezione I.

Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione, la Società sarà tenuta a corrispondere le remunerazioni conformemente alla più recente Politica di Remunerazione 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 di Remunerazione.

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 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 godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto.

Gli Amministratori Indipendenti 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.

Non è prevista per i consiglieri né la partecipazione al sistema di *bonus* variabile, né a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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 componenti degli organi di controllo

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.

Il Collegio uscente, in vista dell'Assemblea del 24 aprile 2019, non ha trasmesso alla Società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

Remunerazione dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

La retribuzione totale annua è composta da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali ed alla responsabilità personale, soggetta ad eventuali revisioni al fine di adeguatamente commisurarla a variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, 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.

La proporzione tra la componente variabile (escludendo il *fair value* dei compensi *equity*) e la retribuzione annua lorda, al netto degli eventuali incrementi mandatori ai sensi di legge, è pari al 50%.

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.

A far data dall’esercizio 2019, a valle di un’analisi di mercato avente ad oggetto sistemi di *Long Term Incentive*, è stato implementato un piano quadriennale 2019-2022 (“**Piano LTI**”) in favore di sette dirigenti in posizioni chiave, tra i quali i Dirigenti Strategici. Il Piano LTI è stato adottato, in coerenza con i principi che orientano la Politica di Remunerazione della Società (quale descritta nella presente Sezione della Relazione) aventi ad oggetto l’incentivazione dei dirigenti chiave del Gruppo DiaSorin, con finalità di *retention* dei medesimi, nonché di premiazione del raggiungimento di importanti obiettivi di *business* di medio-lungo termine, coerenti con la strategia di crescita del Gruppo DiaSorin.

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

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

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

perdita del diritto alla corresponsione del premio o una corresponsione pro-quota del medesimo.

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

Attualmente sono vigenti i Piani di Stock Options 2016, 2017, 2018 e 2019, mentre il Piano 2014 si è concluso nel mese di novembre 2019. Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito *internet* della Società www.diasoringroup.com alla Sezione “Governance/ Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options”.

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

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

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

Oltre ai già ricordati principi di equità e meritocrazia, DiaSorin utilizza analisi retributive di mercato finalizzate a verificare il posizionamento dei Dirigenti Strategici, ivi incluso il Direttore Generale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La procedura per la gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale consente alla Società ed alle sue controllate di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versata (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

La componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di performance di natura finanziaria sia ad obiettivi di business legati a progetti strategici.

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 gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

In particolare, i sopra citati tre accordi prevedono delle prestabilite indennità di fine rapporto in favore di tali Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non hanno una durata predeterminata.

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

² Escluse le *Stock Options*.

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

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

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 specie e dal Regolamento del Piano LTI. Per maggiori informazioni in merito si rinvia alla Parte Terza della presente Sezione II della Relazione.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali

In presenza di circostanze eccezionali la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica Retributiva:

- assegnazione di premi monetari *una tantum*;
- attribuzione di particolari indennità;
- variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Si precisa che per "*circostanze eccezionali*" si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla Politica Remunerativa 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 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*.

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

SEZIONE II

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

- nella prima parte, 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;
- nella seconda parte, illustra: (i) 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; (ii) come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;
- 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.

Ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, la Società fornisce a livello aggregato le informazioni relative ai compensi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, diversi dal Direttore Generale e dal *Chief Commercial Officer*, in quanto non vi sono Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'Esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché del Direttore Generale.

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

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.

SEZIONE II - PARTE PRIMA VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

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 24 aprile 2019), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad Euro 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 24 aprile 2019 e del 9 maggio 2019, 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;
- Consiglieri Presidenti di comitato: Euro 10.000,00 annui per ciascuna carica ricoperta, aggiuntivi rispetto al compenso stabilito per la carica di Consigliere;
- Consiglieri componenti di comitato: Euro 5.000,00 annui per ciascuna carica ricoperta, aggiuntivi rispetto al compenso stabilito per la carica di Consigliere.

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

Remunerazione dei componenti degli organi di controllo.

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 24 aprile 2019 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo per il Presidente del Collegio Sindacale in Euro 40.000 e in Euro 30.000 per i Sindaci effettivi.

Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo.

I compensi di competenza 2019 percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

COMPETENZE 2019	EURO
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	883.678,51
BONUS VARIABILE	450.702,00
TOTALE	1.334.380,51

A completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale *infra* descritto), di n. 140.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili

tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 2.095.884,00 Euro, di cui 444.999,00 Euro di competenza dell'Esercizio.

I compensi di competenza 2019 percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore, sono stati:

COMPETENZE 2019	EURO
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	426.678,46
BONUS VARIABILE	217.175,00
TOTALE	643.853,46

A completamento di quanto sopra, occorre considerare la valorizzazione dei piani di *Stock option*, con riferimento all'assegnazione, nel mese di maggio 2018, ai sensi del Piano 2018 (quale *infra* descritto), di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 76,2368 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 gennaio 2023 e il 2 gennaio 2024. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.796.472 Euro, di cui 385.713,00 Euro di competenza dell'Esercizio.

I valori di *Fringe Benefit*, per l'anno 2019, per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, relativamente al *benefit* sotto indicato, ammontano a quanto qui di seguito riportato:

DIRETTORE GENERALE		CHIEF COMMERCIAL OFFICER	
FRINGE BENEFIT AUTO	3.338,52	FRINGE BENEFIT AUTO	3.341,74
TOTALE	3.338,52	TOTALE	3.341,74

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

La proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale è indicata *infra* nella Tabella 1.

Con riguardo alle componenti variabili, gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati sulla base della "Procedura per la Gestione della Parte Variabile della Retribuzione annuale del Direttore Generale e dei Dirigenti Strategici" descritta nella Sezione I della presente Relazione; si precisa che l'obiettivo target dell'esercizio 2019 è stato raggiunto con una percentuale pari al 101,1%.

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

- (i) del compenso 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 Signor Carlo Rosa e del *Chief Commercial Officer* Signor Chen M. Even;
- (ii) dei risultati della Società;
- (iii) della remunerazione media, calcolata su base equivalente a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione.

	2015	2016	2017	2018	2019
Compenso Direttore Generale	€ 1.064.700,08 89,69%*	€ 1.246.091,00 17,04 %	€ 1.248.878,54 0,22 %	€ 1.258.141,18 0,74 %	€ 1.334.380,51 6,06%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 534.028,47 52,30%*	€ 599.706,00 12,30 %	€ 601.893,50 0,36 %	€ 606.270,58 0,73 %	€ 643.853,46 6,20%
Risultati della Società¹	€ 100.548 19,6%*	€ 112.618 12,0%	€ 139.878 24,2%	€ 158.130 13,0%	€ 175.735 11,13%
Remunerazione media dipendenti	€ 44.305,00 2,4%*	€ 45.786,30 3,34%	€ 47.721,57 4,23%	€ 47.974,42 0,53%	€ 50.215,66 4,67%

¹ Utile netto del Gruppo DiaSorin

* Variazione percentuale rispetto all'esercizio 2014.

Per completezza si precisa quanto segue.

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.

Le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società e approvata dall'Assemblea da ultimo in data 24 aprile 2019. Si precisa che la predetta Assemblea, in conformità alla normativa in vigore a tale data è stata chiamata a deliberare in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione (con voto non vincolante), mentre non si è espressa in merito alla Sezione II della Relazione medesima.

Nel corso dell'Esercizio non sono stati applicati meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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 di Remunerazione approvata dalla Società.

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

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale (Euro)	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ⁸						
Gustavo Denegri	Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	400.000	-	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri ²	Vice Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	150.000	3.438,36	-	-	-	-	-	153.438,36	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luca Melindo	Amministratore	24/04/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	24.068,49	-	-	-	-	-	-	24.068,49	-	-
Franco Moscetti ³	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	20.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria ⁴	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	16.561,65	-	-	-	-	-	51.561,65	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati ⁵	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	6.876,72	-	-	-	-	-	41.876,72	-	-
Giancarlo Boschetti ⁶	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	3.438,36	-	-	-	-	-	38.438,36	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Elisa Corghi ⁷	Amministratore	24/04/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	24.068,49	3.438,36	-	-	-	-	-	27.506,85	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	35.000	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Enrico Mario Amo	Amministratore	01/01/2019 24/04/2019	Approvazione Bilancio 2018	10.931,51	-	-	-	-	-	-	10.931,51	-	-

Vittorio Squarotti	Amministratore	01/01/2019 24/04/2019	Approvazione Bilancio 2018	10.931,51	-	-	-	-	-	-	10.931,51	-	-
--------------------	----------------	--------------------------	----------------------------	-----------	---	---	---	---	---	---	-----------	---	---

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 Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente, dal 24 aprile 2019, un compenso pari ad Euro 5.000,00 per la predetta carica.

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

⁴ Dal 24 aprile 2019 Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e percipiente un compenso rispettivamente pari ad Euro 10.000,00 ed Euro 5.000,00 per le predette cariche. Sino al 24 aprile 2019 ha altresì ricoperto la carica di Presidente del Comitato per le Proposte di Nomina (ora accorpato al Comitato per la Remunerazione), per la quale percepiva un compenso pari ad Euro 10.000,00.

⁵ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e percipiente, dal 24 aprile 2019, un compenso pari ad Euro 5.000,00 annui per ciascuna delle predette cariche.

⁶ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e percipiente, dal 24 aprile 2019, un compenso pari ad Euro 5.000,00 annui per la predetta carica.

⁷ Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e percipiente, dal 24 aprile 2019, un compenso pari ad Euro 5.000,00 annui per la predetta carica.

⁸ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o avente diritto.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Totale (Euro)	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili ²						
Monica Mannino	Presidente	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	40.000	-	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	30.000	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Matteo Michele Sutura	Sindaco Effettivo	24/04/2019 31/12/2019	Approvazione Bilancio 2021	20.712,33	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Roberto Bracchetti	Sindaco Effettivo	01/01/2019 24/04/2019	Approvazione Bilancio 2018	9.287,67	-	-	-	-	15.000 ¹	-	24.287,67	-	-

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.

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

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	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari ² (Euro)	Altri compensi	Totale (Euro)	Proporzione tra compensi di natura fissa e variabile	Fair Value dei compensi equity (Euro)	Compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi ³	Partecipazione agli utili ^{**}						
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2019	-	883.678,51	-	450.702,00	-	3.338,52	-	1.337.719,03	51,00%	449.999,00	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2019	-	426.678,46	-	217.175,00	-	3.341,74	-	647.195,20	50,89%	385.713,00	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2019	-	927.978,74	-	482.539,30	-	10.320,72	-	1.420.838,76	51,99%	964.282,00	-

* I Dirigenti Strategici qui considerati, oltre ai Signori Carlo Rosa e Chen Menachem Even, sono i Signori 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 2019 (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 quindi 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 2020. Con riferimento al premio monetario di cui al Piano LTI, si rende noto che il *fair value* dell’esercizio è imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative per un importo pari ad Euro 116.480,30 per ciascun Dirigente Strategico.

*** **

SEZIONE II - PARTE TERZA

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

Piano di Stock Options 2014 DiaSorin S.p.A. - Piano concluso nel corso dell'Esercizio -

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

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

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

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

Tutte le Opzioni risultano esercitate alla data di scadenza del relativo periodo di esercizio; in particolare, le Opzioni di cui alla Tranche VII sono state esercitate in data 26 novembre 2019, e pertanto il Piano 2014 si è concluso alla data predetta.

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

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

- (i) in caso di cessazione del rapporto prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data Iniziale di esercizio³. 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 52.788,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Altri dipendenti		16.5.2016	46.218*	€ 52,5431	€ 52,25	16.5.2019-16.5.2022
II	Altri dipendenti		4.8.2016	20.000	€ 56,3108	€ 57,80	5.8.2019-5.8.2022
III	Altri dipendenti		19.12.2016	25.000*	€ 51,83923	€ 53,65	20.12.2019-20.12.2022
IV	Altri dipendenti		3.8.2017	40.000	€ 69,6334	€ 73,05	4.8.2020-4.8.2023

³ 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.

V	Altri dipendenti	7.3.2018	25.000	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021- 8.3.2024
VI	Altri dipendenti	7.11.2018	20.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021- 8.11.2024
VII	Altri dipendenti	14.3.2019	25.000	€ 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:

- (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 esercizio⁴. Le opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2016 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 662.767,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Altri dipendenti		9.11.2017	153.878*	€ 78,4724	€ 72,05	10.11.2020- 10.11.2021
II	Altri dipendenti		7.3.2018	10.000	€ 70,0517	€ 68,85	8.3.2021- 8.3.2022
III	Altri dipendenti		8.5.2018	40.000	€ 76,2368	€ 76,35	10.5.2021- 10.5.2022
IV	Altri dipendenti		7.11.2018	15.000	€ 82,4239	€ 79,57	8.11.2021- 8.11.2022
V	Altri dipendenti		14.3.2019	10.000	€ 86,0448	€ 85,80	15.3.2022- 15.2.2023

⁴ Vedi nota n. 5.

VI	Altri dipendenti	10.6.2019	10.000	€ 95,3515	€ 102,00	13.6.2022- 13.6.2023
VII	Altri dipendenti	31.7.2019	65.000	€ 102,6159	€ 105,00	1.8.2022- 1.8.2023
VIII	Altri dipendenti	6.11.2019	45.000	€ 99,5983	€ 104,30	7.11.2022- 7.11.2023
IX	Altri dipendenti	19.12.2019	30.000	€ 119,2837	€ 117,60	20.12.2022- 20.12.2022

* 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:

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

L'onere complessivo del Piano 2017 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 966.624,00 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

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

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

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

⁵ Vedi nota n. 5.

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

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

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

- (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o nel caso di decesso i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio⁶. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

L'onere complessivo del Piano 2018 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 2.169.636,00 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 2019 DiaSorin S.p.A.

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2019 costituisce un Piano di *stock options*.

Alla data della presente Relazione il Consiglio di Amministrazione non ha ancora deliberato l'assegnazione di opzioni ai Beneficiari.

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:

⁶ Vedi nota n. 5.

- (i) in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- (ii) in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio⁷. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

*** **

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 www.diasoringroup.com alla Sezione "Governance/Informazioni per gli Azionisti/Piani di Stock Options".

⁷ Vedi nota n. 5.

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio ***	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio		
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (€)*	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (€)**	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)		
Carlo Rosa	Direttore Generale	Piano 2018	140.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	140.000	449.999		
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2018	120.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	385.713		
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2014 (1)	20.000	51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	20.000	51,29183	91,10	---	---	23.309		
		Piano 2018 (3)	300.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	300.000	964.282	
Altri dipendenti		Piano 2014 (4)	5.000	46,864	11/03/2019-11/03/2020	---	---	---	---	---	---	5.000	46,864	86,75	---	---	2.580		
			14.188	51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	14.188	51,29183	97,40	---	---	16.535		
			5.000	56,19814	10/11/2019-10/11/2020	---	---	---	---	---	---	---	5.000	56,19814	120,40	---	---	10.364	
		Piano 2016 (20)	46.218	52,5431	16/05/2019-16/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	46.218	52,5431	103,86	---	---	53.845	
			20.000	56,3108	05/08/2019-05/08/2022	---	---	---	---	---	---	---	20.000	56,3108	106,15	---	---	43.079	
			25.000	51,83923	20/12/2019-20/12/2022	---	---	---	---	---	---	---	23.000	51,83923	118,20	---	2.000	84.097	
			40.000	69,6334	04/08/2020-04/08/2023	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	194.517
			25.000	70,0517	08/3/2021-08/03/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.766	19.234	64.220
			20.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	108.771
		---	---	---	25.000	86,0448	15.3.2022-17.3.2025	---	---	0	14/03/2019	85,80	---	---	---	---	25.000	114.239	
		Piano 2017 (37)	170.000	78,4724	10/11/2020-10/11/2021	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	16.122	153.878	396.613
			10.000	70,0517	08/03/2021-08/03/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	37.021
			40.000	76,2368	10/05/2021-10/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	172.097
			15.000	82,4239	08/11/2021-08/11/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	71.262
			---	---	---	10.000	86,0448	15/03/2022-15/03/2023	---	---	0	14/03/2019	85,80	---	---	---	---	10.000	38.486
			---	---	---	10.000	95,3515	13/06/2022-13/06/2023	---	---	0	10/06/2019	102,00	---	---	---	---	10.000	36.574
			---	---	---	65.000	102,6159	01/08/2022-01/08/2023	---	---	0	31/07/2019	105,00	---	---	---	---	65.000	164.972
---	---		---	45.000	99,5983	07/11/2022-07/11/2023	---	---	0	06/11/2019	104,30	---	---	---	---	45.000	43.346		
---	---	---	30.000	119,2837	20/12/2022-20/12/2023	---	---	0	19/12/2019	117,60	---	---	---	---	30.000	6.254			
Piano 2018 (2)		115.000	76,2368	02/01/2023-02/01/2024	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	115.000	369.641		
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---		
Totale			1.130.406	---	---	185.000	---	---	---	---	---	133.406	---	---	21.888	1.160.112	3.851.816		

* 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 ⁸	Differi to	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	450.702,00	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore Dirigente Strategico	217.175,00	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ⁹	482.539,30	-	-	-	-	-	-
Totale		1.150.416,30	-	-	-	-	-	-

*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.

⁸ Pagamento a Marzo 2020 su obiettivi 2019.

⁹ Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Signori Ronchi, Pedron e Gay.

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 sino al 24 aprile 2019*
Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.729.214	0	50.000	4.679.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.400.000	0	50.000	2.350.000
Giancarlo Boschetti**	DiaSorin S.p.A.	10.000	0	5000	5.000
Enrico Mario Amo	DiaSorin S.p.A.	11.000	0	0	11.000
Franco Moschetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	7.500	0	2.500	5.000
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Vittorio Squarotti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

* Anche tramite coniuge.

Componenti organo amministrativo in carica dal 24 aprile 2019*
Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.729.214	0	50.000	4.679.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.400.000	0	50.000	2.350.000
Giancarlo Boschetti**	DiaSorin S.p.A.	10.000	0	5.000	5.000
Luca Melindo	DiaSorin S.p.A.	2.500	0	0	2.500
Franco Moschetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria**	DiaSorin S.p.A.	7.500	0	2.500	5.000
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Elisa Corghi	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo DiaSorin

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Carlo Rosa	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
Chen M. Even	DiaSorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	DiaSorin SA/NV (Belgio)	1	0	0	1
	DiaSorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1

**Componenti organo di controllo in carica sino al 24 aprile 2019
Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.**

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberto Bracchetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Maria Carla Bottini	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Salvatore Marco Fiorenza	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

**Componenti organo di controllo in carica dal 24 aprile 2019
Partecipazioni nell'Emittente DiaSorin S.p.A.**

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Matteo Michele Sutura	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Romina Guglielmetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Cristian Tundo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Dirigenti con Responsabilità Strategiche *	DiaSorin S.p.A.	2.500	20.000	20.000	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.