



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DELLA
DIASORIN S.p.A.
Esercizio 2017

(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.: il codice civile.

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

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

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2017

Gruppo: il Gruppo DiaSorin.

Piano 2010: il "Piano di Stock Options 2010 DiaSorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 27 aprile 2010.

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

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

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

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

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

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

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

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

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

Sezione I

Politica remunerativa dell'emittente e procedure utilizzate.

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

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

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

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

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

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

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono 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;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti

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

Comitato per la Remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Attualmente sono vigenti i Piani di Stock Options 2014, 2016 e 2017 per cui si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai 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.

Come anticipato nella Relazione sulla Remunerazione relativa all’esercizio 2016, nel corso dell’Esercizio è stata svolta, per il tramite di società specializzata, un’analisi di mercato avente ad oggetto sistemi di *Long Term Incentive*; anche sulla base di tale analisi il Comitato per la Remunerazione ha formulato una proposta di piano di *Long Term Incentive* in favore di determinati dirigenti in posizioni chiave, tra i quali i Dirigenti Strategici. In conformità ai principi che orientano la politica di remunerazione dei *Manager* chiave della Società, tale strumento di incentivazione ha come obiettivo la *retention* di codesti dirigenti oltre che la loro premiazione in base alla crescita di valore della Società, e pertanto prevede l’utilizzo di un piano di stock options ai fini di *retention* (in linea con i piani di stock options attualmente vigenti), e di un premio monetario legato al raggiungimento di obiettivi di business basati su più anni, in linea con la politica della Società riferita alla remunerazione variabile dei propri *Managers*.

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 europeo.

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

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

Per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, incarichi ricoperti da Amministratori, il parametro obiettivo per la definizione della parte variabile nell’anno 2017

(*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 100% 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 40% ed il 50% per gli altri Dirigenti Strategici.

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.

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

Il premio variabile per il Direttore Generale ed i Dirigenti Strategici è oggetto di verifica da parte del Comitato per la Remunerazione.

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

Revisione dei Compensi degli Amministratori con incarichi esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche da Gennaio 2017.

Nel corso del 2017 non sono intervenute revisioni dei compensi degli Amministratori con incarichi esecutivi né dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Analogamente a quanto previsto nel 2016, nel corso dell'Esercizio il Direttore Generale ha assegnato ai Dirigenti Strategici a suo diretto riporto un piano di incentivazione per l'anno 2017 (Management by Objectives) 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 invariata rispetto agli anni precedenti e viene misurata esclusivamente sul risultato di EBIT di Gruppo.

Relativamente al 2017, il rapporto fra la Retribuzione Annuale Lorda del Direttore Generale e la media delle retribuzioni di tutti gli altri dipendenti dell'Emittente è di 18,52; nel 2016 tale rapporto era pari a 19,37.

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

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

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

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

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

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

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

Benefici non monetari

Con riferimento alla politica seguita dall'Emittente circa i *benefit* non monetari¹, 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.

¹ 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 nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione definita dalla Società;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di DiaSorin e delle sue società controllate;
- nella quarta parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

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

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

SEZIONE II - PARTE PRIMA VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

Retribuzione del Direttore Generale e Amministratore con Incarico Esecutivo.

I compensi di competenza 2017 percepiti dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato, sono stati:

COMPETENZE 2016			COMPETENZE 2017		
RETRIBUZIONE LORDA	ANNUA	801.291,00 EURO	RETRIBUZIONE LORDA	ANNUA	801.678,54 EURO
BONUS VARIABILE		444.800,00 EURO	BONUS VARIABILE		447.200,00 EURO ²
TOTALE		1.246.091,00 EURO	TOTALE		1.248.878,54 EURO

Con riferimento all'assegnazione, nel mese di agosto 2014, ai sensi del Piano 2014, di n. 80.000 Opzioni al prezzo di 30,7396 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 agosto 2017 e il 2 agosto 2018, si rende noto che risultano esercitate tutte le suddette Opzioni. Il *fair value* di competenza dell'esercizio ammonta ad Euro 77.605,00.

² Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2018, relativo all'esercizio 2017.

I compensi di competenza 2017 percepiti dal *Chief Commercial Officer*, che ricopre anche la carica di Amministratore, sono stati:

COMPETENZE 2016		COMPETENZE 2017	
RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	385.646,00 EURO	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	386.678,50 EURO
BONUS VARIABILE	214.060,00 EURO	BONUS VARIABILE	215.215,00 EURO ³
TOTALE	599.706,00 EURO	TOTALE	601.893,50 EURO

Con riferimento all'assegnazione, nel mese di agosto 2014, ai sensi del Piano 2014, di n. 60.000 Opzioni al prezzo di 30,7396 Euro cadauna, esercitabili tra il 2 agosto 2017 e il 2 agosto 2018, si rende noto che risultano esercitate tutte le suddette Opzioni. Il *fair value* di competenza dell'Esercizio ammonta ad Euro 58.204,00.

I valori di *Fringe Benefit*, per l'anno 2017, per il Direttore Generale e per il *Chief Commercial Officer*, relativamente al *benefit* sopra indicato, ammontano a quanto qui di seguito riportato:

DIRETTORE GENERALE		CHIEF COMMERCIAL OFFICER	
FRINGE BENEFIT AUTO	3.198,67 EURO	FRINGE BENEFIT AUTO	3.343,56 EURO
TOTALE	3.198,67 EURO	TOTALE	3.343,56 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 e (i) il Direttore Generale Signor Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato), (ii) il Signor Chen M. Even, Dirigente con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate avente carica di Amministratore e (iii) il Signor Piergiorgio Pedron, Dirigente con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate e *Senior Corporate V.P. & Chief Financial Officer*.

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

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

³ Ipotesi di pagamento previsto a Marzo 2018, relativo all'Esercizio 2017.

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

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

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

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

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ²					
Gustavo Denegri	Presidente	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	400.000	-	-	-	-	-	400.000	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Michele Denegri	Vice Presidente	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enrico Mario Amo	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Franco Moschetti ³	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Giuseppe Alessandria ⁴	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Roberta Somati	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Giancarlo Boschetti	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Vittorio Squarotti	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	35.000	-	-	-	-	-	35.000	-	-

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

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 vesta la posizione di socio o avente diritto.

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

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

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ²					
Monica Mannino	Presidente	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Roberto Bracchetti	Sindaco Effettivo	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	30.000	-	-	-	-	15.000 ¹	45.000	-	-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione Bilancio 2018	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-

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

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 2017	-	€ 801.678,54	-	€ 447.200,00	-	€ 3.198,67	€	€ 1.252.077,21	€ 77.605	€ 3.614.631,63
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2017	-	€ 386.678,50	-	€ 215.215,00	-	€ 3.343,56	€	€ 605.237,06	€ 58.204	€ 1.165.044,12
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2017	-	€ 808.000,00	-	€ 393.236,00	-	€ 9.311,89	€	€ 1.210.547,89	€ 212.586	€ 705.712,74

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

* I Dirigenti strategici qui considerati, oltre al dott. Rosa e al dott. Even, sono il dott. Ronchi, il dott. Pedron e il dott. Colotta (il Dott. Colotta ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia 1° gennaio 2018); 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 2017 (quindi, se un "Dirigente strategico" viene assunto o nominato in corso d'anno, va considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina + la tredicesima mensilità).

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, con il dott. Even e con il Dott. Pedron.

Tali importi sono da considerarsi quali ipotesi di pagamento riferibile all'Esercizio 2017 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 2017 (*Compensi fissi*), ipotesi di Pagamento Bonus dell'Esercizio (*Bonus e Altri Incentivi*) e Fringe Benefit (*Benefici non monetari*), come quivi esposti. Nello specifico per il dott. Rosa è stata considerata l'ipotesi di indennità pari a 36 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR; per il dott. Even e il Dott. Pedron è stata considerata l'ipotesi di indennità pari a 24 mensilità della retribuzione annua lorda utile per il calcolo del TFR.

Si osserva che tali valori, per loro stessa natura, possono essere soggetti ad annuale variazione, riferendosi strettamente al rischio di esposizione economica dell'anno di riferimento (nel caso specifico, anno 2017).

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 2018 rispetto all'Esercizio2017, in cui il premio è stato maturato. Nell'Esercizio 2017, se si considera il criterio per cassa e non quello per competenza, i valori lordi dei bonus erogati, a fronte degli obiettivi del 2016, sono stati i seguenti: C. Rosa: 444.800 Euro; C. Even: 214.060 Euro; Altri Dirigenti: 340.904 Euro (il cluster "Altri Dirigenti" comprende i seguenti Dirigenti: dott. Ronchi, dott. Pedron e dott. Colotta).

*** **

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*.

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 *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 2010.

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	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	Altri dipendenti		3.8.2011	40.000	€ 33,493	€ 31,92	8.9.2014-8.9.2015
III	Altri dirigenti strategici		11.11.2011	50.000	€ 25,042	€ 23,24	17.11.2014- 17.11.2015
IV	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	Altri dipendenti		9.3.2012	5.050*	€ 22,6786	€ 20,20	29.6.2015- 29.6.2016
VI	Altri dipendenti		7.11.2012	10.000	€ 27,2259	€ 25,67	16.11.2015- 16.11.2016
VII	Altri dipendenti		8.3.2013	0*	€ 28,0230	€ 27,51	10.3.2016- 10.3.2017
VIII	Altri dipendenti		10.5.2013	0*	€ 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 mancato esercizio, *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2010.

Tutte le Opzioni di cui alle Tranches I-II-III-IV-V-VI-IX risultano esercitate alla data di scadenza del relativo periodo di esercizio; le Opzioni residue (n. 2.115) di cui alla Tranche VIII non sono state

esercitate entro il 15 giugno 2017, data di scadenza del periodo di esercizio, e pertanto il Piano 2010 si è concluso alla data predetta.

*** **

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

1. Soggetti destinatari.

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

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.

Si segnala che il 2 agosto 2017 è maturato il *vesting period* delle opzioni assegnate ai sensi del Piano 2014, tra l’altro, ai Dirigenti Strategici, con inizio del relativo periodo di esercizio. I dettagli in merito alle Opzioni esercitate sono contenuti nella Tabella 2, per cui v. *infra*.

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 esercizio⁴. 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 776.819,00 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 (i "Beneficiari").

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	40.000	€ 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

* 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, si applicheranno le seguenti regole:

⁴ 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.

- (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 2016 di competenza dell'Esercizio è pari ad Euro 386.602,00 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*.

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
I	Altri dipendenti		9.11.2017	170.000	€ 78,4724	€ 72,05	10.11.2020-10.11.2021

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

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.

di esercizio⁶. 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 70.912,00 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".

⁶ 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 2014	80.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	80.000	€ 30,7396	€ 73,05	---	---	77.605	
Chen Even	Dirigente strategico	Piano 2014	60.000	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	60.000	€ 30,7396	€ 73,05	---	---	58.204	
Altri dirigenti strategici ¹		Piano 2014 (4)	159.098	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	159.098	€ 30,7396	€ 74,294	---	---	154.336	
			20.000	€ 51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	58.250	
Altri dirigenti		Piano 2010 (1)	2.115	€ 28,1171	15/06/2016-15/06/2017	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.115	---	0	
		Piano 2014 (30)	359.845	€ 30,7396	02/08/2017-02/08/2018	---	---	---	---	---	---	---	336.995	€ 30,7396	€ 73,218	---	22.850	349.073
			5.000	€ 29,670	14/11/2017-14/11/2018	---	---	---	---	---	---	---	5.000	€ 29,670	€ 77,20	---	---	9.050
			10.000	€ 41,43	30/07/2018-30/07/2019	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	25.368
			15.000	€ 46,864	11/03/2019-11/03/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	5.000	-8.439
			20.000	€ 51,29183	10/05/2019-10/05/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.812	14.188	41.323
			5.000	€ 56,19814	10/11/2019-10/11/2020	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	12.048
		---	---	---	5.000	€ 58,34958	09/03/2020-09/03/2021	---	---	0	08/03/2017	€ 58,80	---	---	---	5.000	---	0
		Piano 2016 (17)	71.218	€ 52,5431	16/05/2019-16/05/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	25.000	46.218	95.468
			20.000	€ 56,3108	05/08/2019-05/08/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	20.000	72.460
			40.000	€ 51,83923	20/12/2019-20/12/2022	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	138.736
			---	---	---	40.000	€ 69,6334	04/08/2020-04/08/2023	---	---	0	03/08/2017	€ 73,05	---	---	---	40.000	79.938
		Piano 2017 (15)	---	---	---	170.000	€ 78,4724	10/11/2020-10/11/2021	---	---	0	09/11/2017	€ 72,05	---	---	---	180.000	70.912
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
Totale			867.276	---	---	215.000	---	---	---	---	---	641.093	---	---	47.927	393.256	1.234.332	

* 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 ⁷	Differi to	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Carlo Rosa	Direttore Generale	€ 447.200	-	-	-	-	-	-
Chen M. Even	Amministratore Dirigente Strategico	€ 215.215	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ⁸	€ 393.236	-	-	-	-	-	-
Totale		€ 1.055.651	-	-	-	-	-	-

*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.

⁷ Ipotesi di pagamento a Marzo 2018 su obiettivi 2017.

⁸ Il dato aggregato comprende i seguenti Dirigenti Strategici: Dott. Ronchi, Dott. Pedron, Dott. Colotta.

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

Schema n. 7-ter

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

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

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Gustavo Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	DiaSorin S.p.A.	4.779.214	80.000**	130.000	4.729.214
Michele Denegri	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Chen M. Even	DiaSorin S.p.A.	2.400.000	60.000**	60.000	2.400.000
Giancarlo Boschetti***	DiaSorin S.p.A.	10.000	1.000	1.000	10.000
Enrico Mario Amo	DiaSorin S.p.A.	11.000	0	0	11.000
Franco Moscetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Giuseppe Alessandria** *	DiaSorin S.p.A.	5.100	1.700	0	6.800
Stefano Altara	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Vittorio Squarotti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Fiorella Altruda	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

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

** 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 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE IN ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE IN ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Carlo Rosa	DiaSorin Ltda (Brasile)	1	0	0	1
	DiaSorin SA (Francia)	1	0	0	1
Chen M. Even	DiaSorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	DiaSorin SA/NV (Belgio)	1	0	0	1
	DiaSorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	1

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

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Monica Mannino	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberto Bracchetti	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Maria Carla Bottini	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0
Salvatore Marco Fiorenza	DiaSorin S.p.A.	0	0	0	0

Dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Dirigenti con responsabilità strategiche *	DiaSorin S.p.A.	2.500	130.000**	130.000	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*.