

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione

**per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti
nell'esercizio 2025 di Diasorin S.p.A.**

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





LETTERA DEL PRESIDENTE

Care Azioniste e cari Azionisti,
in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina di Diasorin, ho il piacere di introdurre a nome del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025.

Il contesto globale continua a essere caratterizzato da elevata incertezza, complessità geopolitiche e rapide evoluzioni dei mercati. In questo scenario, Diasorin ha confermato un chiaro orientamento strategico di medio-lungo periodo, facendo leva sulla solidità del proprio modello di business, sulla qualità delle proprie soluzioni diagnostiche e sulla capacità di attrarre e valorizzare competenze distintive.

Il Comitato ha operato nel corso dell'anno con l'obiettivo di assicurare un sistema di remunerazione coerente con la strategia del Gruppo, capace di sostenere la creazione di valore nel tempo, promuovendo al contempo comportamenti responsabili, meritocratici e allineati agli interessi degli Azionisti.

In tale contesto, particolare attenzione è stata dedicata al tema della competitività retributiva, ritenuto elemento essenziale per garantire la continuità manageriale e la retention delle figure chiave. Nel 2025 è stato pertanto condotto, con il supporto di una primaria società di consulenza indipendente, un aggiornamento del *benchmark* retributivo del CEO e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al fine di verificare il corretto posizionamento del pacchetto complessivo rispetto al mercato di riferimento e di assicurare coerenza, equità e sostenibilità nel tempo.

Nel corso dell'anno 2026 si è verificato un avvicendamento nel ruolo di Chief Financial Officer: il dott. Piergiorgio Pedron ha rassegnato le proprie dimissioni con termine dell'incarico in data 31 marzo 2026. È stato deliberato di affidare la responsabilità della funzione Finance a un successore interno, il dott. Alberto Donati, a conferma della solidità dei piani di successione del Gruppo e della capacità di valorizzare risorse interne all'organizzazione.

La nomina del dott. Donati, qualificato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche, comporta conseguentemente una variazione nella composizione della categoria degli "Altri Dirigenti Strategici", come puntualmente rappresentato nella presente Relazione.

La Politica di Remunerazione che sottoponiamo alla vostra attenzione si colloca in sostanziale continuità con i principi che hanno da sempre contraddistinto la politica retributiva di Diasorin, rafforzando ulteriormente il legame tra performance, creazione di valore nel lungo periodo e competitività del sistema incentivante, anche alla luce delle migliori pratiche di mercato e delle indicazioni emerse dalle attività di dialogo con investitori e *proxy advisor*.

Riteniamo che un sistema di remunerazione solido, trasparente e orientato al lungo termine rappresenti una leva fondamentale per sostenere l'esecuzione della strategia del Gruppo e accompagnare Diasorin nel proprio percorso di crescita sostenibile.

Nel ringraziarvi per l'attenzione e per il costante confronto, confido che possiate ritrovare nella presente Relazione i presupposti di un approccio responsabile e coerente con gli obiettivi di creazione di valore per tutti gli stakeholder.

Dott.ssa Diva Moriani

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

Premessa

Diasorin è oggi una società multinazionale leader globale nel campo della Diagnostica in Vitro (IVD), dal 2021 attiva a livello internazionale anche nel settore Life Science.

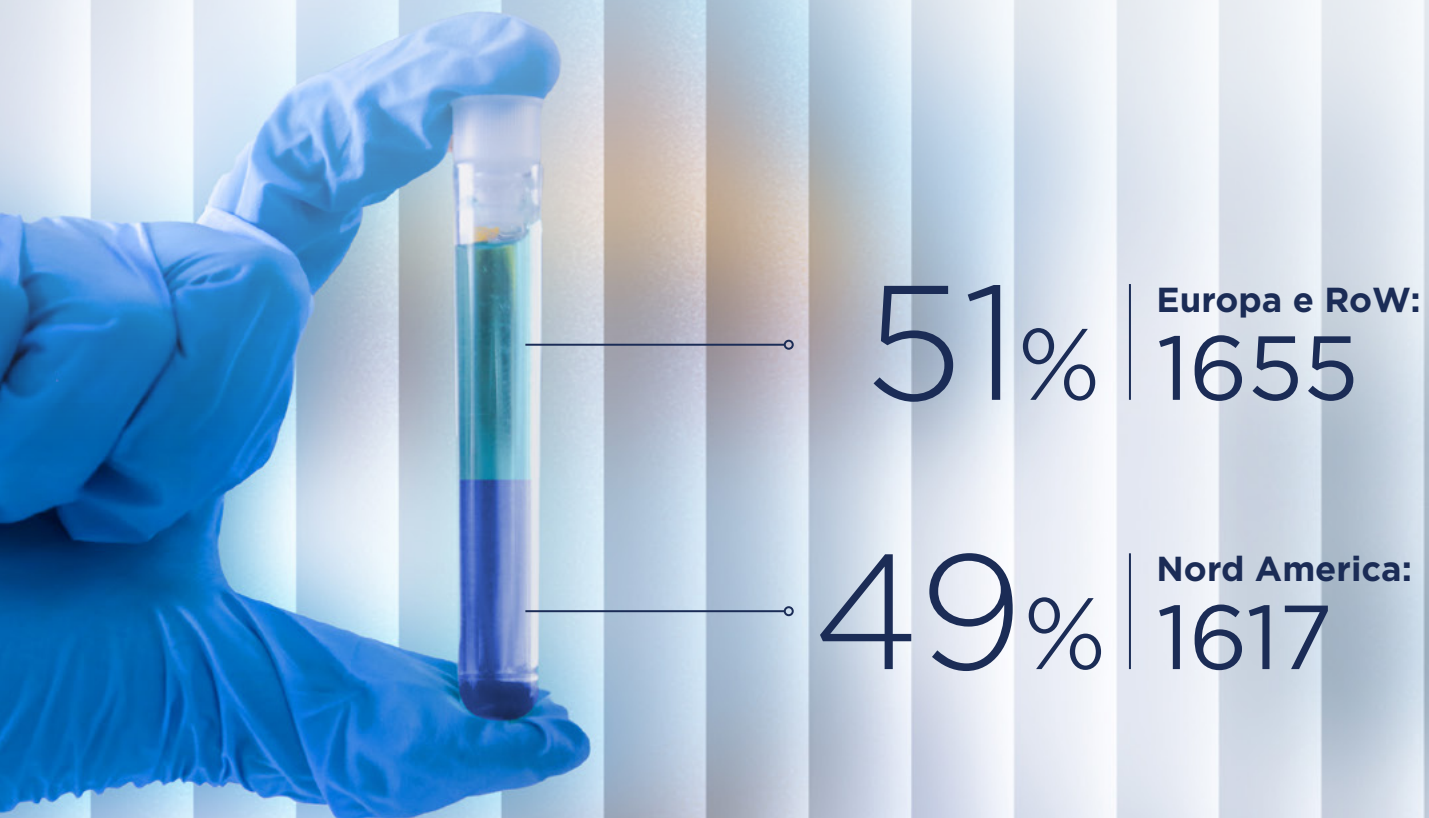
L'ampia offerta di test diagnostici e soluzioni Life Science, resa disponibile attraverso continui investimenti nella ricerca, posiziona Diasorin come il player con la più ampia gamma di soluzioni di specialità disponibili nel settore e identifica il Gruppo come lo "Specialista della Diagnostica".

Diasorin consolida quindi anno dopo anno il suo posizionamento di mercato.

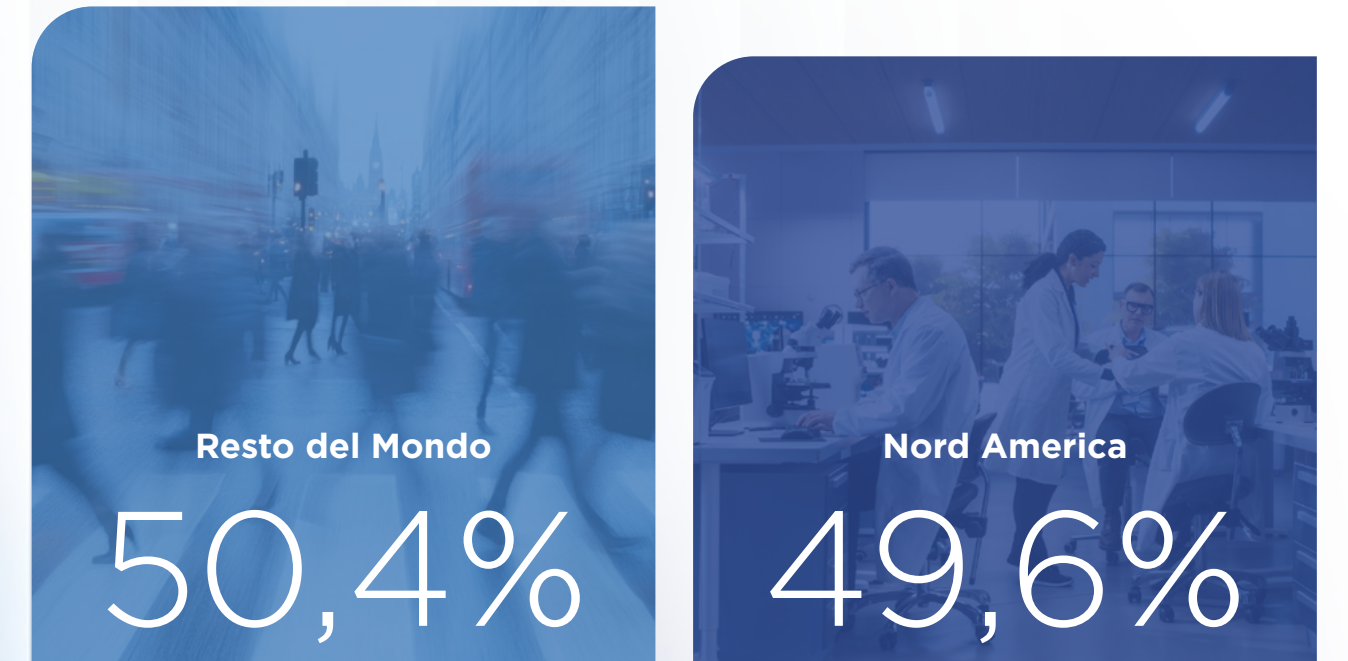
Tutto questo è possibile grazie al contributo delle persone del Gruppo Diasorin che sostengono con il loro lavoro la strategia aziendale e che hanno quindi permesso di portare a compimento con successo progetti innovativi dal punto di vista di *business*, organizzativo, manageriale e culturale.

Dipendenti del Gruppo Diasorin

al 31 dicembre 2025



Fatturato del Gruppo Diasorin al 31 dicembre 2025 per area geografica



SOMMARIO

INTRODUZIONE8

SEZIONE I 10

1.1. Novità della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026	12
1.2. Esito delle votazioni assembleari.....	14
<i>Executive summary</i> - Politica retributiva 2026	16
1.3. I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa.	18
1.4. Politica e procedure utilizzate	18
1.5. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	22
(i) Assemblea degli Azionisti	23
(ii) Consiglio di Amministrazione.....	23
(iii) Comitato per la Remunerazione.....	26
(iv) Collegio Sindacale	27
(v) La Direzione Risorse Umane di Gruppo	28
(vi) Intervento di esperti indipendenti.....	29
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	30
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	31
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	32
1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale, del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	41
1.10. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a breve termine (MBO) della Retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.	43
1.11. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a lungo termine (Piano di <i>Equity</i> 2025) della Retribuzione annuale degli Altri Dirigenti Strategici.....	44
1.12. <i>Benefit</i> non monetari.....	44
1.13. Indennità di fine carica	45
1.14. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	46

SEZIONE II..... 48

Parte Prima • Voci che compongono la Remunerazione	54
2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2025.....	54
2.1. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione in carica sino al 28 aprile 2025	54
2.2. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica a partire dal 28 aprile 2025.	55
2.3. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica sino al 28 aprile 2025.....	56
2.4. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica a partire dal 28 aprile 2025.	56
2.5. Retribuzione del Direttore Generale e del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche..	56
Parte Seconda • Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio.....	62
Parte Terza • Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.P.A. e delle sue società controllate	68
Parte Quarta • Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	82

GLOSSARIO 86

Introduzione

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I – in conformità con gli artt. 123-*ter* TUF– illustra la politica di Diasorin S.p.A. (la “**Società**”, o “**Diasorin**”) in materia di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 Cod. Civ. con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale della Società) avente durata annuale (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione, la revisione e l’attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire potenziali conflitti d’interesse;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai componenti del Collegio Sindacale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Diasorin:
 1. fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la Politica di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine e al successo sostenibile della Società;
 2. illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’Esercizio.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, in Diasorin e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, nonché dai coniugi e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede legale in Saluggia (VC), via Crescentino snc, nonché sul Sito Internet, sezione “Gruppo”, “*Governance*”, “Assemblea degli azionisti”, “2026”.





SEZIONE I

SEZIONE I	10
1.1. Novità della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026	12
1.2. Esito delle votazioni assembleari.....	14
<i>Executive summary</i> - Politica retributiva 2026	16
1.3. I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa.	18
1.4. Politica e procedure utilizzate	18
1.5. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, con specificazione dei rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	22
(i) Assemblea degli Azionisti	23
(ii) Consiglio di Amministrazione.....	23
(iii) Comitato per la Remunerazione.....	26
(iv) Collegio Sindacale	27
(v) La Direzione Risorse Umane di Gruppo	28
(vi) Intervento di esperti indipendenti.....	29
1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione	30
1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo	31
1.8. Remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	32
1.9. Confronto con il mercato di riferimento per la retribuzione del CEO/Direttore Generale, del Chief Commercial Officer e degli Altri Dirigenti Strategici	41
1.10. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a breve termine (MBO) della Retribuzione annuale del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.	43
1.11. Procedura per la Gestione della Parte Variabile a lungo termine (Piano di <i>Equity</i> 2025) della Retribuzione annuale degli Altri Dirigenti Strategici.....	44
1.12. <i>Benefit</i> non monetari.....	44
1.13. Indennità di fine carica.....	45
1.14. Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali	46

1.1. Novità della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026

Nell'elaborazione della Politica Remunerativa per l'esercizio 2026, Diasorin ha preso in considerazione un'analisi di *benchmark* dei pacchetti retributivi del CEO/Direttore Generale, CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche effettuata anche in considerazione delle indicazioni ricavate dalle interlocuzioni con la comunità finanziaria e i gestori di attivi. Il *benchmark* è stato effettuato con il supporto indipendente di Willis Towers Watson.

L'analisi di *benchmark* – svolta su un panel di società nazionali e internazionali comparabili per settore, dimensione e complessità – ha riguardato l'intero *pay mix* (componente fissa, incentivazione di breve e lungo termine), con l'obiettivo di:

- verificare il posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento;
- assicurare coerenza interna ed equità di trattamento tra i ruoli apicali;
- valutare l'allineamento tra struttura dei pacchetti retributivi e migliori pratiche di mercato.

Alla luce delle evidenze emerse, la Politica 2026 si pone in sostanziale continuità rispetto all'impianto retributivo del CEO/Direttore Generale e del CCO, confermandone la struttura.

In merito agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stato previsto un intervento di adeguamento dei pacchetti retributivi, con l'obiettivo di ricondurre il posizionamento in un range competitivo coerente con il mercato di riferimento.

Nel corso dell'anno 2026 si è verificato un avvicendamento nel ruolo di Chief Financial Officer: il dott. Piergiorgio Pedron ha rassegnato le proprie dimissioni con termine dell'incarico in data 31 marzo 2026. È stato deliberato di affidare la responsabilità della funzione Finance a un successore interno, il dott. Alberto Donati, a conferma della solidità dei piani di successione del Gruppo e della capacità di valorizzare risorse interne all'organizzazione.

La nomina del dott. Donati, qualificato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche, comporta conseguentemente una variazione nella composizione della categoria degli "Altri Dirigenti Strategici", come puntualmente rappresentato nella presente Relazione.

Si riporta di seguito la principale novità introdotta nella Relazione 2026.

Contenuti della Politica	Pag.
<i>Benchmark</i> retributivo per l'elaborazione della Politica 2026	42

Si segnala inoltre che, alla luce delle analisi di *benchmark* e delle attività di engagement svolte:

- è stata confermata la presenza di un obiettivo di sostenibilità, strutturato in sub-obiettivi quantitativi e qualitativi, nel Piano MBO 2026 del CEO/Direttore Generale (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);
- è stata confermata la presenza di un obiettivo di sostenibilità, strutturato in sub-obiettivi quantitativi e qualitativi, nel Piano MBO 2026 del CCO e di due Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (per maggiori riferimenti, si rinvia al paragrafo 1.8);



1.2. Esito delle votazioni assembleari

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

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

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

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

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

L'Assemblea tenutasi in data 28 aprile 2025 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione I relativa alla Politica riferita all'esercizio 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari all'84,587% dei voti rappresentati in assemblea. Rispetto alla Sezione II relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024, ha espresso un volto consultivo con percentuale di voti favorevoli pari al 93,770% dei voti rappresentati in Assemblea.

Di seguito viene presentato l'andamento degli esiti delle votazioni sulle Sezioni I e II delle Relazioni sulla Remunerazione pubblicate dal 2023 al 2025.

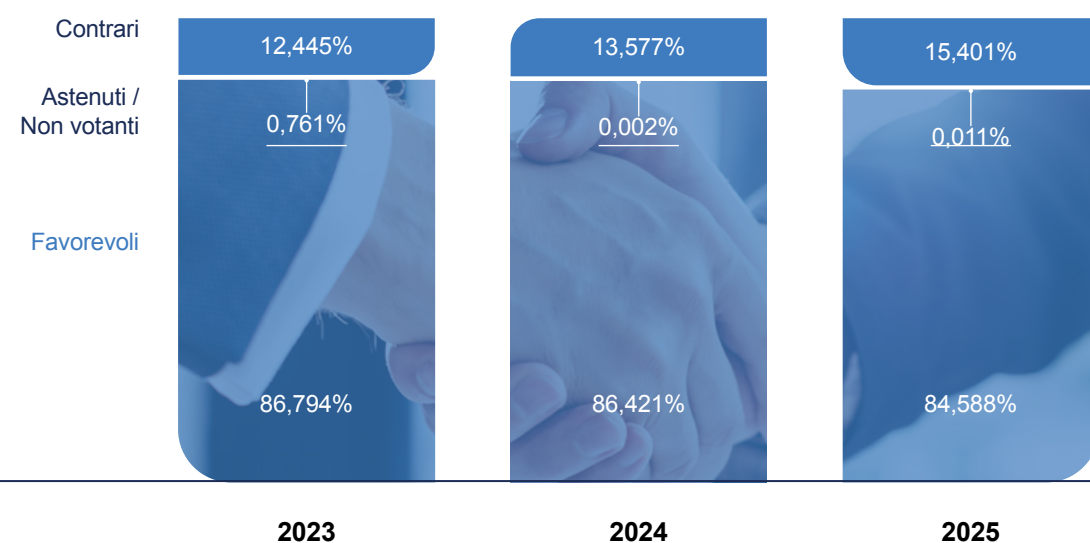
L'analisi dei voti assembleari è stata integrata con l'esame dei riscontri ricevuti da alcuni gestori di attivi durante le usuali attività di dialogo con la comunità finanziaria, conducendo anche alcune conference call, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2025.

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

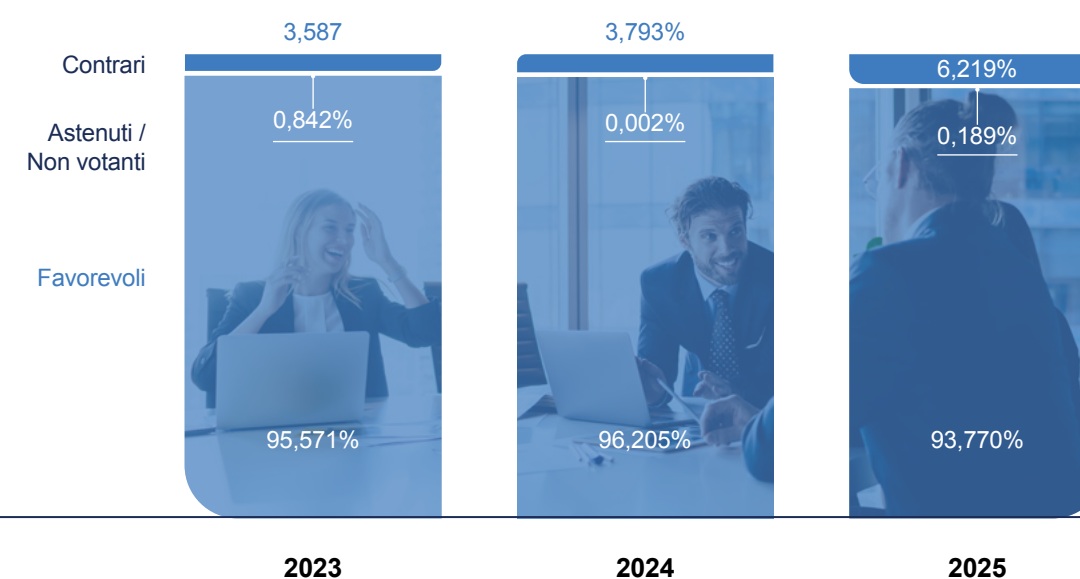
In particolare, le osservazioni formulate dagli investitori, sono state da ultimo condivise con il Comitato Remunerazione nella riunione del 25 novembre 2025.



Voti su Sezione I – Politica di Remunerazione



Voti su Sezione II – Politica di Remunerazione



Executive Summary - Politica Retributiva 2026

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza le competenze professionali, tecniche e manageriali richieste dal ruolo.	Posizionamento retributivo valutato sulla base del livello di responsabilità, dell'esperienza e delle <i>performance</i> in coerenza con il <i>benchmark</i> di mercato effettuato nel 2025 con il supporto di società di consulenza specializzate. RAL: - CEO/DG: € 1.100.000 - CCO: € 560.000 - Altri Dirigenti Strategici: € 620.000¹ Si segnala come i compensi percepiti dal CEO/DG sono previsti esclusivamente per la carica di Direttore Generale. La carica di Amministratore Delegato non è remunerata.
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici, finanziari e di sostenibilità.	Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo. CEO/DG: - Target: € 770.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) obiettivo di sostenibilità 2026 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) CCO: - Target: € 392.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) obiettivo di sostenibilità 2026 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) Altri Dirigenti Strategici: - Target: 60% della retribuzione fissa - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - KPI: (i) Ebit di Gruppo; (ii) obiettivi qualitativi e quantitativi di obiettivo di sostenibilità 2026 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa; (iii) obiettivi legati alle responsabilità individuali e di funzione gestita Clausola di <i>claw back</i>

¹ Si rinvia alla definizione di Altri Dirigenti Strategici, precisando che i soggetti rientranti in tale definizione destinatari della Politica 2026 sono la Senior Corporate V.P. Human Resources Dott.ssa Amelia Parente e il Chief Financial Officer Sig. Alberto Donati.

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (Piani di <i>Stock Options</i> e Piano di <i>Equity</i> 2025)	Azionisti in attuazione del principio "pay for performance", favorendo l'engagement, l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave.	CEO e CCO: Piano di <i>Stock Options</i> 2023 e 2026: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato. Altri Dirigenti Strategici: Piano di <i>Stock Options</i> 2025 e 2026: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato Piano di <i>Equity</i> 2025: numero di azioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato. Si precisa che il Piano di <i>equity</i> è strutturato come segue: per il 50% in <i>Performance Shares</i> e per il 50% in Restricted Shares. Le <i>Performance Shares</i> sono soggette al raggiungimento di un obiettivo di performance. Le <i>Restricted Shares</i>, non condizionate al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari ma soggette a meccanismi di vesting temporale, rappresentano uno strumento ampiamente diffuso nel settore di riferimento e rispondono all'esigenza di retention e stabilizzazione dei talenti chiave in un mercato caratterizzato da elevata competizione.
Benefit non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale. CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici: - Assistenza sanitaria integrativa - Previdenza integrativa - Auto aziendale
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	È previsto un trattamento differenziato tra CEO/Direttore Generale e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Nel caso del CEO/Direttore Generale, l'indennità può arrivare fino a un massimo di 36 mensilità della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR (in casi residuali e specificamente motivati), mentre nel caso del CCO l'indennità di fine rapporto può avere una misura massima non superiore a 24 mensilità della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR (sempre in casi residuali e specificamente motivati) Per quanto riguarda gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non sono previste indennità di fine rapporto.
Altre Indennità	<i>Housing allowance</i> in linea con le prassi di mercato volta a favorire l'avvicinamento alla nuova sede di lavoro.	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche € 2.400 lordi mensili per 36 mesi dall'assunzione del ruolo.

1.3 I Principi Ispiratori della Politica Remunerativa

La Politica definita dalla Società ed illustrata nella presente Relazione ha durata annuale ed è attuata con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, al quale è affidato il compito di monitorarne la concreta attuazione e valutarne periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva.

La politica di remunerazione di tutti i dipendenti del Gruppo, inclusi i Dirigenti con Responsabilità strategiche, si basa sulla filosofia cardine della meritocrazia ed è progettata per supportare l'esecuzione della strategia aziendale, attrarre e trattenere competenze critiche, rafforzare la responsabilità a tutti i livelli e premiare le performance in modo equo, trasparente e coerente.

I leader che operano a tutti i livelli del gruppo sono quindi responsabili per la creazione di team di successo, in linea con la cultura e i valori di Diasorin, e per il riconoscimento delle performance e dei contributi dei dipendenti.

Diasorin si impegna inoltre a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti. Diversità, equità e inclusione sono parte integrante della filosofia retributiva e rappresentano fattori chiave per il successo organizzativo a lungo termine.

Oggi Diasorin è un'azienda multinazionale e considerando l'ampiezza ed il tasso di crescita del business, il ritmo di innovazione richiesto e il numero di persone assunte negli ultimi anni, il processo di trasformazione dell'azienda è notevole. La missione del Gruppo Diasorin rimane tuttavia la stessa: migliorare la salute e la qualità di vita delle persone, attraverso test diagnostici d'eccellenza che supportino al meglio le decisioni mediche.

In questo contesto, la Società è fermamente convinta che la capacità di realizzare la propria missione e raggiungere il successo dipenda dalle competenze e dal contributo di tutti i dipendenti. Per questo, particolare energia viene posta nel creare una employee experience positiva e gratificante con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza e la passione con cui ci impegniamo a compiere la nostra missione di *"the Diagnostic Specialist"*.

1.4 Politica e procedure utilizzate

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

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

A partire dall'esercizio 2023 si è intensificato l'impegno in materia di Sostenibilità di Diasorin, ad esempio mediante il supporto allo sviluppo delle comunità locali in cui il Gruppo opera attraverso una serie di iniziative. Tali progetti si inseriscono nell'ambito della più ampia gestione dei progetti di *Corporate Social Responsibility* (CSR) e si sviluppano secondo tre principali direttrici: progetti che abbiano tra gli obiettivi lo sviluppo della passione per la scienza, il supporto del talento individuale e l'ottenimento di un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone. Al fine di incrementare ulteriormente l'effetto positivo dei progetti sviluppati nell'ambito del sostegno dei talenti e della valorizzazione della scienza, nel luglio 2020 è stata costituita la Fondazione Diasorin, di cui Diasorin S.p.A. è unica finanziatrice. La Fondazione, nata per dare continuità allo sviluppo del progetto Mad for Science, ha l'obiettivo di investire nel binomio scienza e giovani, supportando gli studenti e gli insegnanti, incentivando nei giovani l'avvicinamento alla scienza (in particolar modo alle scienze della vita), stimolando l'interesse verso tali discipline e premiando il loro talento.

Tre i progetti attualmente in corso:

- **Mad for Science**, un concorso nazionale giunto alla decima edizione destinato agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e riconosciuto da cinque anni come progetto di valorizzazione delle eccellenze.
- **Mad for Science for Teachers**, avviato nel corso dell'anno scolastico 2021-22 e dedicato agli insegnanti di scienze di tutto il territorio nazionale per sostenere la formazione continua sia teorica che sperimentale in laboratorio. La Fondazione Diasorin è stata riconosciuta dal Ministero dell'Istruzione e del Merito come Ente formatore, visto l'alto livello scientifico delle iniziative realizzate.
- **A tu per tu con la Ricerca**, avviato nell'anno scolastico 2023-24 e realizzato in collaborazione con la Fondazione Telethon, che consente agli studenti delle scuole vincitrici del concorso Mad for Science di incontrare scienziati/e finanziati dalla Fondazione Telethon ai fini dell'orientamento alle carriere scientifiche. Nel corso del 2025, il progetto ha coinvolto 1500 studenti in tutta Italia.

La Fondazione rappresenta quindi una testimonianza concreta dell'impegno di Diasorin verso le giovani generazioni e il mondo della scuola, promuovendo la cultura scientifica e contribuendo a costruire cittadinanza scientifica, attivando intelligenze e creatività che contribuiscono alla Sostenibilità. Inoltre, attraverso lo sviluppo di progetti che consentano agli studenti e agli insegnanti di partecipare in modo attivo e consapevole al mondo della scienza, la Fondazione opera in linea con le sfide attuali della nostra società nella quale la scienza è sempre più coinvolta nel garantire la salute delle persone e dell'ambiente.



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

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

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

Nel corso del 2026 la *Diasorin Leadership Academy* tratterà nel corso del 2026 diverse tematiche volte a creare maggiore spazio per l'innovazione e la collaborazione, con lo scopo di creare un ambiente di lavoro che favorisca lo sviluppo dei talenti dei dipendenti del gruppo.

In aggiunta a quanto sopra indicato, attraverso l'annuale processo di *Performance Management*, viene promosso un dialogo costante circa il contributo apportato alla crescita aziendale e i comportamenti agiti per raggiungere gli obiettivi assegnati. Tale approccio, consente di promuovere la crescita dei dipendenti in maniera equa e di definire piani di sviluppo individuali caratterizzati da formazione qualificata, ed inclusiva, che possano rappresentare un'opportunità di valorizzazione dei talenti di ciascun dipendente.

Il sistema di *performance* è inoltre uno degli elementi chiave utilizzati per il riconoscimento del merito nella politica retributiva di Gruppo, che accompagna lo sviluppo professionale della singola persona premiando il contributo individuale ai risultati aziendali.

In particolare, l'approccio alla remunerazione all'interno del Gruppo è basato sui seguenti criteri:

- **Valutazione della performance:** una parte della retribuzione è legata alla valutazione della *performance*. Questo approccio è concepito per motivare i dipendenti all'eccellenza, accrescere il senso di responsabilità e sostenere la creazione di valore per il Gruppo a lungo termine.
- **Equità interna:** i livelli retributivi sono determinati sulla base del ruolo, delle responsabilità assegnate, dell'impatto organizzativo e delle competenze richieste. Tale approccio garantisce coerenza ed equità tra posizioni comparabili all'interno del Gruppo.
- **Competitività rispetto al mercato:** Diasorin si impegna a garantire opportunità retributive competitive e allineate alle migliori pratiche di mercato, tenendo al contempo contestualmente conto delle differenze geografiche e funzionali.

L'acquisizione, lo sviluppo e il benessere dei dipendenti si confermano quindi essere il fattore critico di successo per l'implementazione della strategia di lungo termine del Gruppo Diasorin.



La Politica Retributiva di Diasorin è differenziata in base alla categoria dei destinatari, prevedendo una differenziazione dei pacchetti retributivi per il CEO/Direttore Generale e il CCO, i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, per gli Altri Dirigenti Strategici e i componenti del Collegio Sindacale.

La Politica adottata da Diasorin applicabile al CEO/Direttore Generale, il CCO e agli Altri Dirigenti Strategici prevede una componente fissa e una componente variabile, articolata in incentivi legati alla redditività aziendale e finalizzati alla *retention* del *management*. Essa viene attuata anche attraverso l'istituzione di appositi piani di incentivazione aziendale che prevedono l'assegnazione di *Stock options* o azioni emesse dalla Società (quali il Piano di *Equity* 2025) e/o altri piani di *Long Term Incentive*. La componente variabile a breve termine è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, laddove il Piano di *Equity* 2025 è legato a tali obiettivi nella misura del 50% dell'incentivo a *target*, mentre il restante 50% viene attribuito sotto forma di Restricted Shares.

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

Il contributo alla strategia aziendale è fornito mediante:

- il perseguimento di una politica di fidelizzazione ed incentivazione dei dipendenti chiave del Gruppo destinatari di piani di *Long Term Incentive*, attraverso il coinvolgimento dei medesimi nella compagine sociale e il mantenimento in Società delle loro specifiche competenze, tramite la premiazione in rapporto ai risultati economici e allo sviluppo futuro della Società medesima;
- l'attuazione del principio "*pay for performance*", attraverso la previsione di obiettivi di *performance* negli strumenti di incentivazione a breve termine (MBO) e all'interno del Piano di *Equity* 2025.

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

In conformità a quanto previsto dal Regolamento Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate di Diasorin², l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Quanto sopra a condizione che:

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

² La procedura è disponibile sul sito *internet* della Società www.Diasoringroup.com, nella sezione "*Governance/Documenti di Governance/Procedure Societarie*".

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

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

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



(i) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso annuale complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione³ per tutta la durata del mandato;
- determina il compenso dei membri del Collegio Sindacale;
- esprime, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, (i) un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione con la cadenza richiesta dalla durata della Politica (ossia con cadenza annuale) ed in ogni caso in occasione di modifiche di quest'ultima e (ii) un voto consultivo non vincolante sulla Sezione II della Relazione, relativa all'attuazione della Politica dell'esercizio precedente, con cadenza annuale;

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

(ii) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina un Comitato per la Remunerazione, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, in materia di remunerazione e compensi corrisposti;
- in coerenza con la Politica, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, Cod. Civ., previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- individua gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- determina i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche secondo quanto previsto dalla Politica;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.
- definisce la Politica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ne cura l'attuazione, nonché la sua eventuale revisione, e approva la Relazione sulla Remunerazione, sottoponendole al successivo voto, vincolante con riferimento alla Sezione I e consultivo con riferimento alla Sezione II, dell'Assemblea degli Azionisti;

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

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

Composizione e responsabilità del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2024 (tenutasi il 28 aprile 2025) ed è composto da 12 Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti che sarà chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027.



Michele Denegri

Presidente del
Consiglio di
Amministrazione



Giancarlo Boschetti

Vice Presidente
del Consiglio di
Amministrazione



Carlo Rosa

Chief Executive
Officer



Chen Even

Chief Commercial
Officer



Stefano Altara

Consigliere di
Amministrazione



Diva Moriani

Consigliera di
Amministrazione



Claudia Motta

Consigliera di
Amministrazione



**Fioranna Vittoria
Negri**

Consigliera di
Amministrazione



**Giovanna Pacchiana
Parravicini**

Consigliera di
Amministrazione



Diego Pistone

Consigliere di
Amministrazione



Roberta Somati

Consigliera di
Amministrazione



Monica Tardivo

Consigliera di
Amministrazione

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

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



(iii) Comitato per la Remunerazione

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

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

Il Comitato

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

COMPONENTI DEL COMITATO IN CARICA SINO AL 28 APRILE 2025

n. 2 riunioni svolte

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

Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 29 aprile 2022 sino al 28 aprile 2025 risultava composto dai Consiglieri Roberta Somati (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Giovanna Pacchiana Parravicini (Amministratore Indipendente) e Giancarlo Boschetti (Amministratore non esecutivo)⁴.

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

⁴ Per maggiori dettagli sulla composizione e sul funzionamento del Comitato si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF e pubblicata annualmente dalla Società sul Sito Internet, nella Sezione "Gruppo", "Governance", "Assemblea degli Azionisti", "2026".

COMPONENTI DEL COMITATO IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2025

n. 4 riunioni svolte

Diva Moriani Presidente		60 minuti durata media di ciascuna riunione
Claudia Motta	Giancarlo Boschetti	100% percentuale di partecipazione
Membro	Membro	

Il Comitato per la Remunerazione in carica dal 28 aprile 2025 è composto dai Consiglieri Diva Moriani (Amministratore Indipendente) con funzione di Presidente, Claudia Motta (Amministratore Indipendente) e Giancarlo Boschetti (Amministratore non esecutivo)⁵.

La Sig.ra Moriani possiede una lunga esperienza nel settore industriale e finanziario avendo ricoperto prestigiosi incarichi in emittenti industriali e operanti in settori vigilati nonché un'approfondita conoscenza in materia di politiche di remunerazione. La Sig.ra Claudia Motta vanta una vasta esperienza in materia di organizzazione del personale. Il Sig. Giancarlo Boschetti, oltre alla sua esperienza nell'ambito del *general management* e della finanza, porta un contributo di profonda conoscenza della Società, della sua organizzazione e del *business* in cui opera.

(iv) Collegio Sindacale

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



⁵ Vedi nota 4.

(v) La Direzione Risorse Umane di Gruppo

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

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

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

- contribuire all'evoluzione della cultura aziendale, promuovendo una reale valorizzazione del merito e supportando il management nella sua concreta applicazione all'interno dell'organizzazione;
- assicurare l'aggiornamento, l'implementazione e la *governance* dei processi di *Performance*, *Compensation* e *Talent Management* a livello di Gruppo;
- proporre aggiornamenti della Politica e degli strumenti ad essa collegata verificandone l'impatto e garantendone la *governance*;
- garantire l'implementazione di un sistema di *Performance Management* strutturato ed efficace ed il conseguente collegamento ad azioni retributive volte a riconoscere il merito del *Management* e di ciascun dipendente;
- collaborare con il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione di indicatori, analisi di *benchmarking* utili per la valutazione dei ruoli chiave e per la stima delle componenti retributive in linea con le best practice di mercato;
- supportare il *Management* nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione a livello di Gruppo monitorandone la coerenza anche attraverso strumenti oggettivi di confronto con il mercato esterno ed interno;
- supportare il *Management* per tematiche relative all'organizzazione, e alla gestione e allo sviluppo dei dipendenti;
- attrarre talenti dal mercato valorizzandone le competenze con il mercato di riferimento;
- assicurare un efficace processo di *onboarding* per i nuovi colleghi con il fine ultimo di coltivare il senso di appartenenza;
- sviluppare le capacità individuali e di *teamworking* nelle diverse geografie in cui il Gruppo opera al fine di contribuire alla creazione e al mantenimento di un ambiente favorevole al *business* e all'innovazione;
- contribuire ad una visione equa dell'intera popolazione aziendale e con la finalità di promuovere e gestire Politiche del Personale organiche ed armoniche in relazione alle diverse fasce di popolazione aziendale.

(vi) Intervento di esperti indipendenti

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

Nell'esercizio 2025 la Società si è avvalsa di Willis Towers Watson per il supporto metodologico e di *benchmark* di mercato in materia di remunerazione del CEO/Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici. Per maggiori informazioni su tali analisi di *benchmark*, condivise con il Comitato Remunerazione in data 25 novembre 2025 e le cui valutazioni sono state tenute in considerazione anche per la predisposizione della politica di remunerazione 2026, si rinvia per maggiori informazioni al successivo paragrafo 1.9.



1.6. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione

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

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

Gli emolumenti per i mandati consiliari, stabiliti in forma cumulativa dagli Azionisti, vengono poi ripartiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, tenendo conto dei ruoli rivestiti e delle cariche assunte, e prevedono soltanto delle componenti fisse per il mandato e le diverse cariche. Restano salvi eventuali incarichi speciali ex art. 2389 comma 2, cod. civ.

Il Presidente ed il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione godono di un compenso specifico definito in relazione al ruolo ricoperto.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione gode degli emolumenti annuali per il mandato approvati dall'Assemblea degli Azionisti della Società all'atto di nomina (da ultimo intercorsa in data 28 aprile 2025), sulla base delle proposte inoltrate dagli Azionisti. In particolare, la suddetta Assemblea ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 28 aprile 2025 e del 6 maggio 2025, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 400.000,00
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 150.000,00
Consigliere non esecutivo	€ 50.000,00
Presidente di comitato endoconsiliare	€ 15.000,00*
Componente di comitato endoconsiliare	€ 10.000,00*

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

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

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

1.7. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo

Carica	Compenso annuo
Presidente del Collegio Sindacale	€ 60.000,00
Sindaco Effettivo	€ 50.000,00

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

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

Si segnala che l'Assemblea del 28 aprile 2025, che ha deliberato in merito al rinnovo dell'organo di controllo, ha stabilito il compenso annuo del Presidente del Collegio in € 60.000 e dei Sindaci Effettivi in € 50.000. Tali compensi, superiori rispetto a quelli previsti per il mandato 2022-2024, sono stati determinati dall'Assemblea tenendo conto del settore in cui opera la Società, della sua evoluzione dimensionale e della crescente complessità dei processi.

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



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

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

La Politica di remunerazione del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti Strategici è strutturata secondo le direttrici del principio “*pay per performance*” e della retention delle figure chiave ed è volta al miglior allineamento fra la remunerazione riconosciuta al singolo Dirigente Strategico, il suo valore di mercato e la creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

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

In particolare, per lo svolgimento della suddetta attività, con il supporto del consulente indipendente Willis Towers Watson è stata effettuata un'analisi comparativa con il mercato di riferimento sulle retribuzioni del CEO/Direttore Generale, del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per l'esercizio 2026, alla luce delle crescenti responsabilità e del posizionamento retributivo rispetto al mercato, il Comitato ha ritenuto opportuno definire delle proposte di adeguamento dei pacchetti retributivi degli Altri Dirigenti Strategici.

REMUNERAZIONE COMPLESSIVA

REMUNERAZIONE
FISSA

REMUNERAZIONE
VARIABILE
DI BREVE TERMINE

REMUNERAZIONE
VARIABILE
DI LUNGO TERMINE

BENEFIT NON
MONETARI

Remunerazione
Annuale Lorda

MBO

Piani di Stock Options
Piano di Equity
2025-2028⁶

Assistenza sanitaria
integrativa
Previdenza integrativa
Auto aziendale
Indennità alloggio

⁶ Il Piano *Equity* 2025 è rivolto solo agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non anche a CEO/DG e CCO.

Composizione del pacchetto retributivo del CEO/Direttore Generale

Lo schema sotto riportato rappresenta la composizione del pacchetto retributivo del CEO/Direttore Generale nel 2026 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*. Si segnala come lo stesso non abbia subito variazioni rispetto all'esercizio 2025.



Si segnala altresì che il CEO / Direttore Generale potrà essere beneficiario delle opzioni da assegnare a valere sul Piano di *Stock Options* 2026, sottoposto all'Assemblea degli Azionisti contestualmente all'approvazione della Politica. L'ammontare di opzioni da assegnare sarà determinato coinvolgendo i competenti organi societari a valle dell'approvazione assembleare, nel rispetto della disciplina in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile.

Composizione del pacchetto retributivo del CCO

Lo schema sotto riportato rappresenta la composizione del pacchetto retributivo del CCO nel 2026 calcolato considerando l'ipotesi di conseguimento dei risultati a *target*. Si segnala come lo stesso non abbia subito variazioni rispetto all'esercizio 2025.



Si segnala altresì che il CCO potrà essere beneficiario delle opzioni da assegnare a valere sul Piano di *Stock Options* 2026, sottoposto all'Assemblea degli Azionisti contestualmente all'approvazione della Politica. L'ammontare di opzioni da assegnare sarà determinato coinvolgendo i competenti organi societari a valle dell'approvazione assembleare, nel rispetto della disciplina in materia di operazioni con parti correlate, ove applicabile.

Remunerazione variabile di breve termine - MBO

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

- da una parte fissa collegata al ruolo, al livello di competenze individuali e alle responsabilità personali, soggetta ad eventuali revisioni al fine di commisurarla ad eventuali variazioni del perimetro di responsabilità e delle deleghe a livello di Gruppo, e
- da una parte variabile (Incentivo Variabile o *Target Bonus*), stabilita in relazione ai risultati di gestione obiettivo fondamentale per il compito di creazione di valore assegnato ai Dirigenti Strategici.

La componente variabile della retribuzione legata all'MBO (escludendo il fair value dei compensi *equity*) è, al netto degli eventuali incrementi obbligatori ai sensi di legge, pari al 70% della retribuzione annua lorda per il CEO/Direttore Generale e il CCO e al 60% per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale *Target Bonus*, che costituisce la parte variabile di breve termine (MBO) della retribuzione totale annua, viene corrisposto in una unica soluzione, normalmente nel mese di marzo, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei consuntivi di gestione dell'anno precedente, certificati e approvati dalle competenti funzioni societarie e di revisione. Si rinvia al successivo paragrafo 1.10 per maggiori informazioni in merito.

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

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

Si riportano di seguito alcuni schemi che illustrano la struttura ed il peso dei diversi obiettivi assegnati nell'ambito dell'MBO 2026 al CEO/Direttore Generale e al CCO.

Si segnala che anche nel 2026, in coerenza con quanto effettuato negli esercizi precedenti, si è provveduto all'assegnazione di un obiettivo di sostenibilità al CEO/Direttore Generale, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale obiettivo, denominato per sintesi *“2026 Sustainability Goals”*, prevede il raggiungimento cumulativo di tutti gli obiettivi di seguito riportati ai fini dell'erogazione del premio a *target*:

2026 Sustainability Goals

Tipologia	Obiettivo	Iniziativa	KPI
Environment	Supportare la sostenibilità ambientale tramite iniziative di efficientamento energetico e valorizzazione del patrimonio ambientale	Implementare iniziative di efficientamento energetico su tutti i siti industriali Immuno (Saluggia, Dartford, Stillwater) e in quello Molecolare di Cypress. A titolo esemplificativo e non esaustivo: • Completamento opere di coibentazione • Sostituzione macchinari a bassa efficienza energetica • Ottimizzazione impianti di condizionamento • Temporizzazione cicli di consumo energetico • Installazione di un hot water generator • Adozione di sistemi di illuminazione a maggior efficienza energetica (LED) in sostituzione delle attuali luci a bulbo	Abbattimento di ~120 tonnellate di CO2 equivalenti immesse nell'atmosfera, derivanti dalla riduzione dei consumi elettrici e di gas
		Avviare progetti di valorizzazione del patrimonio ambientale in partnership con imprese del Terzo settore (Es. Dynamo Camp)	On / Off
Social	Diffondere la cultura scientifica e l'orientamento alle STEM nelle scuole secondarie in Italia	Proseguire le iniziative di formazione continua dei docenti e di orientamento dei giovani verso le facoltà STEM, anche attraverso la collaborazione con la Fondazione Telethon ETS	Coinvolgimento di ~ 2.200 persone (~ 1.720 studenti, ~ 440 docenti e ~ 20 ricercatori)
Social	Avviare programmi di volontariato aziendale retribuito	Attivare programmi di orientamento per studenti alle discipline STEM, coinvolgendo ricercatori del Gruppo	Coinvolgimento di 25 studenti delle scuole finaliste del concorso Mad for Science 2026 in un incontro di orientamento presso il sito di Saluggia/Bresso nell'anno, guidato da 2 ricercatori del Gruppo
Social	Rafforzare la cultura della Diversity & Inclusion, sostenendo iniziative esterne a favore dell'inclusione di persone con disabilità	Supportare finanziariamente le iniziative FISIP, Diasorin Sitting Volley ed EDGA, rivolte a persone diversamente abili	Impatto su 100 sportivi con disabilità e relativi accompagnatori (FISIP ~ 20 persone, Diasorin Sitting Volley ~ 30 persone, EDGA ~ 50 persone)
Social	Rafforzare la cultura della Diversity & Inclusion, promuovendo comportamenti bias-free all'interno dell'organizzazione	Ideare e implementare programmi di formazione finalizzati a sensibilizzare i dipendenti sull'impatto di bias/ stereotipizzazioni nelle interazioni sociali e nei processi decisionali	Inserimento della formazione su bias e pregiudizi all'interno del programma mandatorio per neo capi e workshop con senior leaders (CEO -1)
Social	Promuovere la consapevolezza sull'importanza del benessere a 360 gradi, attraverso l'implementazione di programmi dedicati	Erogare programmi di formazione sul benessere attraverso workshop frontali e/o corsi online (es. LinkedIn Learning)	Formazione di ~ 190 people managers (~ 80% Directors +) nel 2026 sull'importanza del benessere a 360 gradi e sulle modalità per massimizzarlo

2026 Sustainability Goals

Tipologia	Obiettivo	Iniziativa	KPI
Social	Rafforzare l'engagement dei dipendenti attraverso l'implementazione di piani di miglioramento continuo basati sull'ascolto dei loro feedback	Comunicare i risultati all'intera popolazione aziendale e condividerne i dettagli con i Leader di prima Linea	Report disponibili a tutti i people managers (~ 320) con almeno 5 direct reports entro il Q1 2026
		Implementare i piani di azione <i>Corporate</i> basati sulle aree di miglioramento critiche più trasversali	Avvio delle iniziative di: - Evoluzione organizzativa - Comunicazioni da parte del CEO successive alla pubblicazione dei risultati trimestrali di Gruppo - Tool di formazione per tutti i dipendenti - Campagna di employer branding sul sito web aziendale e su LinkedIn
Governance	Redigere il Piano ESG 2026–2030 in concomitanza con il nuovo Piano Industriale, da far approvare al CDA	Definire, in linea con le direttive della CSRD e del nuovo piano industriale, gli obiettivi ESG 2026-2030 di Gruppo	On/off
Governance	Continuare a garantire la <i>Governance</i> sulle tematiche ESG	Aggiornare l'ESG <i>Steering Committee</i> sugli avanzamenti e l'implementazione del piano ESG, con la partecipazione degli attori coinvolti nell'esecuzione degli obiettivi	4 ESG Steering Committee nell'anno
		Aggiornare il comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità	1 aggiornamento al comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità nell'anno
Governance	Creare engagement dei dipendenti sugli obiettivi e le iniziative ESG del Gruppo	Inserire una sessione sugli ESG nell' <i>onboarding</i>	On/off
		Creare campagne di comunicazione interna sui maggiori risultati raggiunti	
Governance	Continuare a garantire trasparenza e aggiornare gli stakeholder esterni sulle iniziative ESG del Gruppo	Aggiornare i dati ESG di Diasorin sulle principali piattaforme finanziarie (es. Bloomberg)	On/off
		Dare evidenza del raggiungimento degli obiettivi ESG sul sito web e su LinkedIn	



CEO e Direttore Generale Sig. Carlo Rosa

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa della composizione dell'MBO 2026 del CEO/Direttore Generale e relativo incentivo maturabile.

Tipologia	Parametro	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBIT di Gruppo	90	Soglia (95%)	346.500 (50% target)
			Target (100%)	693.000 (100% target)
			Stretch (115%)	900.900 (130% target)
Obiettivo ESG	2026 Sustainability Goals	10	Target (on/off)	77.000

Per la prima volta, la Società ha realizzato una *Survey* di *Engagement* specificamente progettata per raccogliere in modo strutturato il punto di vista delle persone sui tre principali fattori abilitanti il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo: modello organizzativo, stile di leadership e cultura aziendale.

Sulla base delle evidenze emerse, la Società ha definito articolati piani di azione finalizzati a rafforzare l'allineamento tra persone, organizzazione e strategia di lungo periodo. Tali iniziative includono, tra l'altro: (i) programmi strutturati di formazione e sviluppo della *leadership*; (ii) percorsi di *capability building* rivolti all'intera popolazione aziendale; (iii) la revisione del modello organizzativo, con particolare attenzione alle aree che richiedono un maggiore coordinamento cross-funzionale; (iv) l'implementazione di processi di comunicazione interna strutturati e ricorrenti, volti a promuovere consapevolezza, coinvolgimento e responsabilizzazione delle persone rispetto alle principali sfide e opportunità del Gruppo.

In generale gli obiettivi ESG sono stati definiti tenendo conto (i) di un *benchmark* condotto su un campione di aziende di società quotate nell'indice FTSE MIB, escluse le società vigilate (banche, assicurazioni, intermediari finanziari, etc.); (ii) della necessità di mantenere un chiaro collegamento con gli obiettivi strategici di impresa e con quanto dichiarato nella rendicontazione di sostenibilità redatta ai sensi del D.lgs. 125/2024; (iii) della volontà di assumere impegni quantitativamente misurabili; (iv) per la parte "*Social*", delle evidenze emerse dall'ultima *engagement survey*.

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

CCO Sig. Chen Menachem Even

Tipologia	Parametro	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBIT di Gruppo	90	Soglia (95%)	176.400 (50% target)
			Target (100%)	352.800 (100% target)
			Stretch (115%)	458.640 (130% target)
Obiettivo ESG	2026 Sustainability Goals	10	Target (on/off)	39.200

Remunerazione variabile a lungo termine

Piani di *Stock Options*

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

Alla data della presente Relazione sono vigenti i Piani di *Stock Options* 2019, 2020, 2021, 2023, 2025.

È previsto che l'Assemblea chiamata ad approvare la Politica, si esprima anche in merito all'adozione di un nuovo Piano di *Stock Options* denominato "Piano di *Stock Options* 2026, Diasorin S.p.A.", per un ammontare massimo di n. 600.000 opzioni complessivamente assegnabili, destinato anche a soggetti qualificabili come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tali piani non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione; inoltre, l'esercizio delle opzioni non è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance*⁷.

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

Remunerazione variabile a lungo termine – Piano di *Equity* 2025

L'Assemblea della Società tenutasi il 28 aprile 2025 ha approvato l'adozione di un piano di incentivazione e fidelizzazione su base azionaria denominato "*Equity Awards Plan 2025*", rivolto a dipendenti del Gruppo Diasorin aventi le qualifiche di *Directors*, *Senior Director*, *Vice President* e ad altri dipendenti chiave, che potranno essere anche soggetti qualificati come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il CEO/Direttore Generale e il CCO non partecipano al Piano di *Equity* 2025.

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

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

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

Altri benefit

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

Essi risultano inoltre beneficiari, come gli altri dirigenti di Diasorin, di un'autovettura aziendale, secondo la *policy* di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società.

⁷ Per ogni dettaglio si rinvia alla Sezione II Parte III della presente Relazione, nonché ai Documenti Informativi pubblicati sul sito *internet* della Società int.diasorin.com alla Sezione "Gruppo/Governance/ Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

Altre indennità

Ai soggetti qualificabili come Altri Dirigenti Strategici viene altresì riconosciuta un'indennità alloggio pari a € 2.400 lordi mensili per 36 mesi dall'assunzione del ruolo.

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

Nel corso del 2025 la Società ha deciso di affidare a una primaria società di consulenza, Willis Towers Watson, un'analisi di *benchmark* al fine di valutare la Politica Retributiva per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per gli Altri Dirigenti Strategici del Gruppo sulla base delle migliori prassi di mercato, delle aspettative dei principali investitori, *Proxy Advisor* e delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*. Le analisi hanno riguardato sia la composizione dei pacchetti sia i relativi livelli di competitività, al fine di consentirne la relativa valutazione e, ove necessario - individuare eventuali proposte evolutive degli stessi. Il *benchmark* è stato effettuato secondo la metodologia Willis Towers Watson.



BENCHMARK RETRIBUTIVO DEL CEO

L'analisi comparativa si è svolta nell'ambito di un peer group composto da società selezionate in base al grado di comparabilità rispetto al modello di business, alla competitività di mercato e alla dimensione, così da rappresentare potenzialmente un mercato di riferimento per il CEO/Direttore Generale. Rispetto a tale peer group il Gruppo Diasorin, per caratteristiche dimensionali e di business quali totale attivo, ricavi, capitalizzazione di mercato e numero di dipendenti, si colloca al 48° percentile, confermando la solidità del *benchmark* effettuato. Si riportano di seguito i criteri di selezione adottati per la selezione del panel di riferimento:

- analisi delle società europee quotate operanti nei settori Pharmaceuticals & Biotechnology, Health Care Equipment & Services e selezione delle aziende maggiormente comparabili con Diasorin in termini economici e dimensionali;
- selezione di società italiane incluse nell'indice FTSE MIB e Mid Cap e comparabili in termini dimensionali.
- analisi di Altre società tenute in considerazione nel precedente *benchmark* 2022, a valle di una rivalutazione alla luce dei nuovi criteri di comparabilità.

Panel selezionato

- | | | |
|-----------------------|------------------------------|------------------------|
| • AddLife AB | • Carl Zeiss Meditec AG | • Qiagen N.V. |
| • ALK-Abelló A/S | • Datalogic S.p.A. | • Recordati S.p.A. |
| • Ambu A/S | • Davide Campari-Milano N.V. | • Safilo Group S.p.A. |
| • Amplifon S.p.A. | • De'Longhi S.p.A. | • Siegfried Holding AG |
| • Arjo AB | • Demant A/S | • Straumann Holding AG |
| • Bavarian Nordic A/S | • Elekta AB | • Tecan Group AG |
| • bioMérieux S.A. | • Getinge AB | • Technoprobe S.p.A. |
| • Brembo N.V. | • Interpump Group S.p.A. | • Ypsomed Holding AG |

La definizione accurata dei Peer Group ha consentito all'azienda di comprendere:

- il livello retributivo complessivo riconosciuto sul mercato per il ruolo oggetto di analisi;
- la coerenza con le best practice di mercato delle prassi retributive

Tutto ciò al fine di garantire la coerenza delle analisi rispetto a realtà comparabili, sia a livello nazionale che internazionale.

BENCHMARK RETRIBUTIVO DEL CCO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Le analisi per il CCO e per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono state svolte per posizione e *grade* attribuito alla posizione, confrontate con le informazioni presenti nelle Indagini Retributive Willis Towers Watson.

In particolare, per le posizioni dei Dirigenti con Responsabilità strategiche di Diasorin è stato utilizzato il mercato Top Executive Europe, includendo aziende appartenenti a settori limitrofi a quello di Diasorin o comparabili per bacino del mercato di lavoro di riferimento ed escludendo i settori *financial services*.

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

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

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

L'ammontare del premio variabile in corrispondenza del raggiungimento del 100% degli obiettivi di *budget* è pari al 70% della retribuzione fissa annua lorda 2025 per il CEO/Direttore Generale e per il CCO e al 60% della retribuzione fissa annua lorda 2025 per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

Sia con riferimento al parametro obiettivo (EBIT di Gruppo), sia in relazione alla soglia di accesso e al valore massimo della curva di incentivazione, il Gruppo adotta criteri molto rigorosi rispetto a quelli generalmente riscontrabili in aziende comparabili, verificati attraverso *benchmark*.

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

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

Con riferimento all'esercizio 2026, la componente variabile della remunerazione è legata sia ad obiettivi di *performance* di natura finanziaria, sia ad obiettivi di *business* legati a progetti strategici. Si segnala in particolare che, anche per l'esercizio 2026, in un'ottica di allineamento del top *management* al successo sostenibile della Società, per il CEO/Direttore Generale, per il CCO e per tutti gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato previsto un obiettivo di sostenibilità composto da undici sub-obiettivi quali-quantitativi in materia di sostenibilità, meglio descritti nella tabella riportata al paragrafo 1.8.

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

Per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'assegnazione di *equity* è strutturata per il 50% in *Performance Shares* e per il 50% in *Restricted Shares*.

Il parametro per la definizione della parte variabile a lungo termine rispetto alle *performance shares* a valere sul Piano di *Equity* 2025 (i.e. il 50% dei diritti complessivamente assegnati ai destinatari in base alla rispettiva *pay opportunity*⁸), è l'EBIT consolidato di gruppo approvato in sede di *budget* dal Consiglio di Amministrazione, eventualmente rettificato dalle poste straordinarie attive e passive.

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

Il quantitativo di *performance shares* attribuite può mutare in relazione ai risultati consuntivi annuali rispetto al *target* definito.

In particolare, la soglia di accesso all'incentivo è fissata al 95% dell'EBIT di *budget*. In caso di risultati consuntivi inferiori, il premio non viene erogato.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo superiore al 95%, la percentuale di *performance shares* attribuite rispetto al *target* seguirà la curva sotto rappresentata, fino ad un massimo del 130%, corrispondente al 115% di raggiungimento rispetto al *target*:

% di raggiungimento	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115
% azioni maturate	50	60	70	80	90	100	102	104	106	108	110	112	114	116	118	120	122	124	126	128	130

Anche per la Parte Variabile a lungo termine (Piano di *Equity* 2025), sia con riferimento al parametro obiettivo (EBIT di Gruppo), sia in relazione alla soglia di accesso e al valore massimo della curva di incentivazione, il Gruppo adotta criteri molto rigorosi rispetto a quelli generalmente riscontrabili in aziende comparabili, verificati attraverso *benchmark*.

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

1.12 *Benefit* non monetari.

Con riferimento alla politica dalla Società circa i *benefit* non monetari⁹, l'assegnazione di tali *benefit* al Direttore Generale, al CCO e agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avviene in conformità con la Procedura Aziendale o il Contratto Collettivo Nazionale di riferimento: in particolare, per quanto attiene l'auto aziendale, la *Policy* in vigore presso Diasorin prevede l'assegnazione di auto aziendale ai dipendenti inquadrati come *Direttori*.

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

⁸ Il Piano *Equity* 2025 consiste nell'assegnazione gratuita ai beneficiari dei diritti a ricevere, a seconda del caso, *performance share* e/o *restricted share units*. Per i beneficiari che siano Vice Presidents del Gruppo Diasorin: (a) una parte dei diritti, nella misura del 50% della *pay opportunity*, dà diritto a ricevere (a titolo gratuito) *performance shares*, in caso di raggiungimento di una determinata percentuale dell'obiettivo di *performance* annuale individuato, e di mantenimento del rapporto; (b) un'altra parte dei diritti, nella misura del restante 50% della *pay opportunity*, dà diritto a ricevere (a titolo gratuito) *restricted share units*, in caso di mantenimento del rapporto.

⁹ Escluse le *Stock Options*.

1.13 Indennità di fine carica

La Politica prevede che i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro siano regolati all'interno dei rapporti contrattuali in essere con il Direttore Generale, il CCO e con gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda il trattamento delle opzioni e/o dei diritti eventualmente assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Piani di *Stock Options*), in caso di cessazione del rapporto, sono previste dal regolamento 2 possibili casistiche:

“Bad Leaver”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento del beneficiario dovuto al ricorrere di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (ii) e (iii) della definizione di *Good Leaver*;

“Good Leaver”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (iii) decesso del beneficiario; (iv) collocamento in quiescenza del beneficiario; (v) perdita della condizione di controllata da parte della società datrice di lavoro del beneficiario.

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

- il CEO/Direttore Generale Sig. Carlo Rosa (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore Delegato),
- il CCO Sig. Chen M. Even (che oltre ad essere dipendente della Società riveste altresì la carica di Amministratore esecutivo della Società)

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

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

L'accordo di determinazione dell'indennità di fine carica tra la Società e il Sig. Carlo Rosa, quale Direttore Generale, è stato stipulato nel 2009, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione nel 2008 su proposta del Comitato per la Remunerazione allora in carica. Tale accordo prevede che l'ammontare dell'indennità spettante al Sig. Rosa sia pari a: (i) 24 mensilità della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR nell'ipotesi di recesso senza giusta causa da parte della Società dal contratto di lavoro subordinato ex CCNL di riferimento, e (ii) nella misura di 36 mensilità della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR, anche in caso di recesso del Sig. Carlo Rosa nelle ipotesi residuali di scissione dell'incarico di Direttore Generale da quello di Amministratore Delegato della Società, mutamento dell'azionista ex art. 93 TUF, inadempimento reiterato del contratto di lavoro da parte della Società e mutamento sostanziale delle mansioni in assenza di accordo tra le parti. Si precisa che le mensilità di indennizzo sono calcolate in conformità ai criteri indicati dall'art. 2121 cod. civ.

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



Indennità di fine carica del CCO Sig. Chen Menachem Even

L'accordo di determinazione dell'indennità di fine carica tra la Società e il Sig. Chen Menachem Even, quale CCO, è stato stipulato nel 2009, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione nel 2008 su proposta del Comitato per la Remunerazione allora in carica. Tale accordo prevede che l'ammontare dell'indennità spettante al Sig. Chen Menachem Even, sia pari a 24 mensilità della retribuzione annua utile per il calcolo del TFR nelle ipotesi 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.

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

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

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

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

La Politica non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Si segnala che nell'Esercizio 2025 non vi sono state deroghe alla politica in materia di remunerazione.

1.14 Elementi della politica derogabili in presenza di circostanze eccezionali

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

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

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

Le eventuali deroghe alla Politica sono sottoposte al previo esame del Comitato per la Remunerazione e sottoposte al parere preventivo del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate secondo le modalità disciplinate dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.

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





SEZIONE II

SEZIONE II..... 48

Parte Prima • Voci che compongono la Remunerazione 54

2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2025..... 54

2.1. Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione in carica sino al 28 aprile 2025 54

2.2. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica a partire dal 28 aprile 2025. 55

2.3. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica sino al 28 aprile 2025..... 56

2.4. Remunerazione dei componenti degli organi di controllo in carica a partire dal 28 aprile 2025. 56

2.5. Retribuzione del Direttore Generale e del CCO e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.. 56

Parte Seconda • Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio..... 62

Parte Terza • Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin S.P.A. e delle sue società controllate 68

Parte Quarta • Partecipazioni detenute dai membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 82

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

- nella prima parte, (i) fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società; (ii) fornisce informazioni su qualsiasi deroga alla Politica Retributiva applicata in circostanze eccezionali; (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente dall'Assemblea sulla Sezione Seconda della Relazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, fornisce informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari ad amministratori, dirigenti ed altri dipendenti di Diasorin e delle sue società controllate;
- nella quarta parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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



Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione fissa (RAL, Retribuzione annua lorda)	Valorizza le competenze professionali, tecniche e manageriali richieste dal ruolo.	Posizionamento retributivo valutato sulla base delle <i>performance</i>, dell'esperienza, del livello di responsabilità, della coerenza interna rispetto all'evoluzione dell'organizzazione nonché del <i>benchmark</i> di mercato effettuato nel 2022 con il supporto di società di consulenza specializzate. RAL: - CEO/DG: € 1.100.000 - CCO: € 560.000 - Altri Dirigenti Strategici: € 760.000¹⁰ Si segnala come i compensi percepiti dal CEO/DG sono previsti esclusivamente per la carica di Direttore Generale. La carica di Amministratore Delegato non è remunerata.
Retribuzione variabile di breve termine (MBO)	Promuove il raggiungimento di obiettivi strategici, finanziari e di sostenibilità.	Assegnazione di obiettivi individuali collegati al <i>Performance Management Process</i> di Gruppo. CEO/DG: - Target: € 770.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - Payout effettivo: € 772.772 - KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) obiettivo di sostenibilità 2025 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) CCO: - Target: € 392.000 (pari al 70% della retribuzione fissa) - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - Payout effettivo: € 393.411 - KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) obiettivo di sostenibilità 2025 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>) Altri Dirigenti Strategici: - Target: 60% della retribuzione fissa - Payout range: 0%-130% del <i>Target</i> - Payout effettivo aggregato: € 457.642 - KPI: (i) Ebit di Gruppo (peso 90% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>); (ii) obiettivo di sostenibilità 2025 <i>Sustainability Goals</i>, strutturato in sub-obiettivi di natura qualitativa e quantitativa (peso 10% dell'incentivo maturabile a <i>target</i>)

Componente	Finalità e caratteristiche	Attuazione
Retribuzione variabile di lungo termine (LTI: <i>Stock option</i>)	Promuove la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti e le relazioni con gli <i>Stakeholder</i> favorendo l'engagement, l'allineamento di interessi e il senso di appartenenza delle risorse chiave.	CEO e CCO e Altri Dirigenti Strategici: Piano di <i>Stock Options</i> 2023 e 2025: numero di opzioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato Piano di <i>Equity</i> 2025: numero di azioni assegnato in coerenza con il ruolo ricoperto e sulla base delle prassi di mercato. Si precisa che il Piano di <i>equity</i> è strutturato come segue: per il 50% in <i>Performance Shares</i> e per il 50% in <i>Restricted Shares</i>. Le <i>Performance Shares</i> sono soggette al raggiungimento di un obiettivo di performance. Le <i>Restricted Shares</i>, non condizionate al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari ma soggette a meccanismi di <i>vesting</i> temporale, rappresentano uno strumento ampiamente diffuso nel settore di riferimento e rispondono all'esigenza di <i>retention</i> e stabilizzazione dei talenti chiave in un mercato caratterizzato da elevata competizione.
<i>Benefit</i> non monetari	Parte integrante del pacchetto retributivo, si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale o strumentale all'attività svolta.	Vengono determinati nel rispetto di quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e aziendale. CEO, CCO e Altri Dirigenti Strategici: - Assistenza sanitaria integrativa - Previdenza integrativa - Auto aziendale
Indennità	Indennità di fine rapporto finalizzata a tutelare gli interessi dell'azienda e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.	Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state erogate indennità di fine rapporto in favore del CEO, CCO e degli Altri Dirigenti Strategici.
Altre Indennità	<i>Housing allowance</i> in linea con le prassi di mercato volta a favorire l'avvicinamento alla nuova sede di lavoro.	Un soggetto qualificabile come Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche ha percepito un'indennità di alloggio pari a € 2.400 mensili lordi a partire dall'assunzione del ruolo.

PARTE PRIMA

Voci che compongono la Remunerazione

2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2025

Si fornisce di seguito la descrizione compensi corrisposti nel corso del 2025 in favore dei componenti degli organi di amministrazione, del CEO/DG, del CCO e, in forma aggregata, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2025 è risultata coerente con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea, nonché con i riferimenti di mercato riscontrati in occasione del *benchmark* condotto nel corso dell'anno 2022.

2.1. Remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione in carica sino al 28 aprile 2025

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

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

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

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

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

2.2. Remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione in carica a partire dal 28 aprile 2025

L'Assemblea del 28 aprile 2025 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione un emolumento annuo lordo complessivo in misura non superiore ad € 1.200.000,00 da suddividere al suo interno nel modo stabilito dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, all'esito delle sedute del 28 aprile 2025 e del 6 maggio 2025, ha così ripartito il suddetto compenso complessivo determinato dall'Assemblea:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 400.000,00
Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 150.000,00
Consigliere non esecutivo	€ 50.000,00
Presidente di comitato endoconsiliare	€ 15.000,00*
Componente di comitato endoconsiliare	€ 10.000,00*

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

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



2.3. Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo in carica sino al 28 aprile 2025

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

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

2.4. Remunerazione dei componenti dell'organo di controllo in carica a partire dal 28 aprile 2025

I compensi del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci sono stati definiti dall'Assemblea del 28 aprile 2025 all'atto della loro nomina su proposta degli Azionisti. In particolare, detta Assemblea ha deliberato di fissare il compenso annuo come qui di fianco riportato:

Carica	Compenso annuo
Presidente del Collegio Sindacale	€ 60.000,00
Sindaco Effettivo	€ 50.000,00

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

Prospetto di sintesi della retribuzione 2025 del Direttore Generale e del CCO

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

Remunerazione 2025 - Direttore Generale	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	1.100.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	772.772
Totale	1.872.772

Il grafico sotto riportato rappresenta quindi il *pay mix* del CEO/Direttore Generale nel 2025.

Retribuzione annua lorda

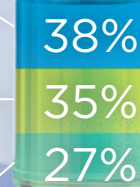
€ 1.100.000

Retribuzione variabile di lungo termine

€ 1.028.612*

Retribuzione variabile di breve termine

€ 772.772



Il grafico sotto riportato rappresenta quindi il *pay mix* del CCO nel 2025.

Retribuzione annua lorda

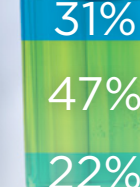
€ 560.000

Retribuzione variabile di lungo termine

€ 857.177*

Retribuzione variabile di breve termine

€ 393.411



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

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

Remunerazione 2025 – CCO	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	560.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	393.411
Totale	953.411

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

Remunerazione 2025 – Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Voce della retribuzione	Compenso percepito (€)
Retribuzione annua lorda (componente fissa)	760.000
Retribuzione variabile a breve termine (MBO)	457.642
Totale	1.217.642

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di lungo termine degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'ammontare aggregato annualizzato è pari a 1.575.441*

* Il valore della retribuzione variabile di lungo termine è stato determinato utilizzando il fair value dei Piani di *Stock Options* 2021 e 2025 e tenuto conto del numero di azioni assegnate nell'ambito del Piano *Equity* 2025.

Retribuzione fissa

I compensi fissi di competenza dell'Esercizio percepiti:

- dal Direttore Generale, che ricopre anche la carica di Amministratore Delegato sono stati pari a € 1.100.000;
- dal CCO, sono stati pari a € 560.000.

MBO 2025

Diasorin, nel corso del 2025 ha registrato buone performance economico-finanziarie, operative, e di sostenibilità che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi di performance posti alla base dei piani di incentivazione a breve termine (MBO 2025).

In particolare, si riportano di seguito i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati nel 2025 al CEO/Direttore generale, al CCO ed agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

Ebit di Gruppo – livello conseguito 100,2%

2025 Sustainability Goals – On 100%

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

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

Consuntivazione MBO 2025 – Direttore Generale

KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)		Performance vs target	Incentivo maturato (€)
EBIT di Gruppo	90%	Soglia (95%)	346.500	100,2% (<i>payout</i> 100,4%)	695.772
		Target (100%)	693.000		
		Stretch (115%)	900.900		
2025 Sustainability Goals	10%	Target (on/off)	77.000	on (100%)	77.000

Consuntivazione MBO 2025 – CCO

KPI	Peso	Incentivo maturabile (€)		Performance vs target	Incentivo maturato (€)
EBIT di Gruppo	100%	Soglia (95%)	176.400	100,2% (<i>payout</i> 100,4%)	354.211
		Target (100%)	352.800		
		Stretch (115%)	458.640		
2025 Sustainability Goals	10%	Target (on/off)	39.2000	on (100%)	39.200

Piani di Stock Options

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

Piano di Stock Options 2023

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

- al CEO/Direttore Generale di n. 120.000 Opzioni al prezzo di 98,52 € cadauna, esercitabili tra il 10 maggio 2026 e il 10 maggio 2028. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 1.028.612 €, integralmente di competenza dell'Esercizio.
- al CCO di n. 100.000 Opzioni al prezzo di 98,52 € cadauna, esercitabili tra il 10 maggio 2026 e il 10 maggio 2028. L'ipotesi di valorizzazione delle opzioni assegnate è pari a 857.177 €, integralmente di competenza dell'Esercizio.

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

Fringe Benefit

I valori di *Fringe Benefit*, per l'esercizio 2025 ammontano ad €7.274,28 per il Direttore Generale e ad € 6.275,28 per il Chief Commercial Officer e ad € 8.965,50 per gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

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

	2021	2022 ¹¹	2023	2024	2025
Compenso Direttore Generale	€ 1.825.221,7	€ 1.825.221,7	€ 1.627.906	€ 1.774.994	€ 1.872.772
	21%	0%	- 10,81%	9,04%	5,51%
Compenso Chief Commercial Officer	€ 885.498,48	€ 885.498,48	€ 854.148	€ 931.324	€ 953.411
	22%	0%	-3,54%	9,04%	2,37%
Risultati della Società ¹²	€ 310.732 migliaia	€ 240.110 migliaia	€ 158.508 migliaia	€ 188.087 migliaia	€ 154.728 migliaia
	26%	-22,73%	-33,99%	18,66%	-21,56%%
Remunerazione media dipendenti 31 dicembre	€ 52.174,01	€ 91.847,95	€ 91.008,7	€ 101.928,00	€ 99.197
	-0,94%	+76,04%	-0,91%	+11.99%	-2,67%

¹¹ Remunerazione media dei dipendenti al 31 dicembre 2022, successivamente al perfezionamento dell'operazione di ridefinizione della struttura societaria, riferita alla sola Diasorin S.p.A.

¹² Utile netto del Gruppo Diasorin espresso in migliaia di euro. Le percentuali si riferiscono alla variazione rispetto all'anno precedente.

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

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

Per completezza si precisa quanto segue.

Le remunerazioni corrisposte nell'Esercizio sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica definita dalla Società e approvata dall'Assemblea in data 28 aprile 2025.

Ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nel rispetto di quanto prescritto dall'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del medesimo Regolamento, di seguito si riportano i compensi corrisposti nell'Esercizio ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale e, in aggregato, agli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i quali risultano coerenti con la Politica approvata dall'Assemblea in data 28 aprile 2025.



PARTE SECONDA

Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio

Tabella 1A

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 28 aprile 2025

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro) ⁷	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 ⁸					
Michele Denegri	Presidente	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	133.333	-	-	-	-	-	133.333		-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-		-
Giancarlo Boschetti ²	Vice Presidente	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	51.666	-	-	-	-	-	51.666		-
Chen M. Even ¹	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	-	-	-	-	-	-	-		-
André M. Ballester ³	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	18.333	-	-	-	-	-	18.333		-
Stefano Altara	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Fiorella Altruda	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Luca Melindo	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Franco Moschetti ⁴	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	15.000	-	-	-	-	-	15.000		-
Francesca Pasinelli	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Giovanna Pacchiana Parravicini ⁵	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	16.666	-	-	-	-	-	16.666		-
Diego Pistone	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Roberta Somati ⁶	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	21.666	-	-	-	-	-	21.666		-
Monica Tardivo	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-
Tullia Todros	Amministratore	01/01/2025 28/04/2025	App. bilancio al 31/12/2024	13.300	-	-	-	-	-	13.300		-

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

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

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

⁴ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

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

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

⁷ Compensi pro-rata

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

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale in carica sino al 28 aprile 2025

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹					
Monica Mannino	Presidente	01/01/2025-28/04/2025	28/04/2025	16.667	-	-	-	-	-	16.667		-
Ottavia Alfano	Sindaco Effettivo	01/01/2025-28/04/2025	28/04/2025	13.333	-	-	-	-	-	13.333		-
Matteo Michele Sutura	Sindaco Effettivo	01/01/2025-28/04/2025	28/04/2025	13.333	-	-	-	-	3.750	13.333		-

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

Tabella 1B

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica a partire dal 28 aprile 2025

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro) ⁷	Compensi per la partecipazione a comitati (Euro) ⁷	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 ⁸					
Michele Denegri	Presidente	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	266.667	-	-	-	-	-	266.667	-	-
Carlo Rosa ¹	Amministratore Delegato	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giancarlo Boschetti ²	Vice Presidente	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	100.000	6.667	-	-	-	-	106.667	-	-
Chen M. Even ¹	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stefano Altara	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333						33.333	-	-
Diva Moriani ³	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	16.667	-	-	-	-	50.000	-	-
Claudia Motta ⁴	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	13.333	-	-	-	-	46.667	-	-
Fioranna Vittoria Negri ⁵	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	16.667	-	-	-	-	50.000	-	-
Giovanna Pacchiana Parravicini ⁶	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	10.000	-	-	-	-	43.333	-	-
Diego Pistone	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	6.667	-	-	-	-	40.000	-	-
Roberta Somati	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	-	-	-	-	-	33.333	-	-
Monica Tardivo	Amministratore	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	-	-	-	-	-	33.333	-	-

¹ Percipiente un emolumento esclusivamente quale Dirigente della Società. Nessun compenso è previsto per il mandato consiliare.
² Componente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.
³ Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
⁴ Componente del Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità e del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.
⁵ Presidnete del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
⁶ Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.
⁷ Compensi pro rata.
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 in carica a partire dal 28 aprile 2025

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili ¹					
Nadia Fontana	Presidente	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	40.000	-	-	-	-	-	40.000		-
Patrizia Arienti	Sindaco Effettivo	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	-	-	-	-	-	33.333		-
Matteo Michele Sutura	Sindaco Effettivo	28/04/2025 31/12/2025	App. bilancio al 31/12/2027	33.333	-	-	-	-	10.000 ²	43.333		-

¹ Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si veda la posizione di socio o avente diritto.
² Compensi percepiti quale componente dell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/2001.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ¹ (Euro)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari ² (Euro)	Altri compensi	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi ³	Partecipazione agli utili ^{***}					
Carlo Rosa	Direttore Generale	Esercizio 2025	-	1.100.000	-	772.772	-	7.274,28	84.615,39	1.964.661,67	1.028.612	-
Chen M. Even	Dirigente Strategico	Esercizio 2025	-	560.000	-	393.411	-	6.275,28	43.076,93	1.002.763,21	857.177	-
Altri Dirigenti	-	Esercizio 2025	-	760.000	-	457.642		8.965,50	108.800	1.335.407,50	1.575.441	-

* I soggetti qui considerati, oltre al CEO Sig. Carlo Rosa e al CCO Sig. Chen Menachem Even, entrambi membri con Consiglio di Amministrazione, sono gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che al 31 dicembre 2025 comprendono la Sig. Amelia Parente e il Sig. Piergiorgio Pedron (il cui rapporto con la Società è terminato con effetto dal 31 marzo 2026); i compensi di questi ultimi due sono indicati come dato aggregato in riferimento a "Altri Dirigenti".
** Non è prevista partecipazione agli utili, restando salva la percezione dei dividendi qualora si rivesta 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 2025 (quindi, se un Dirigente Strategico viene assunto o nominato in corso d'anno, va considerata l'erogazione effettiva: quella dalla sua assunzione o nomina più la tredicesima mensilità).
² Trattasi del valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale). La voce "Benefici non monetari" si riferisce al *benefit* dell'auto aziendale.
³ Quote di retribuzioni maturate (vested) nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario, erogate nel mese di marzo 2026.

*** **



PARTE TERZA

Informazioni sull'attribuzione di Strumenti Finanziari ad Amministratori, Dirigenti ed Altri Dipendenti di Diasorin S.p.a. e delle sue Società Controllate

Si dettagliano qui di seguito i Piani di *Stock Options* attualmente vigenti, e segnatamente il Piano 2019, il Piano 2020, il Piano 2021, il Piano 2023, il Piano 2025, nonché i piani di incentivazione denominati “*Equity Awards Plan 2025*” e “*Equity Awards Plan 2025-2028*”, approvati rispettivamente dall'Assemblea del 29 aprile 2022 e del 28 aprile 2025.

Piano di *Stock Options* 2019 Diasorin S.p.A.

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
III	Altri dipendenti		11.11.2021	5.000	€ 186,15	€ 185	12.11.2024-12.11.2026

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹³. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

Si segnala che rispetto al Piano di Stock Options 2019 per:

“**Bad Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento del beneficiario dovuto al ricorrere di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (ii) e (iii) della definizione di *Good Leaver*;

“**Good Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (iii) decesso del beneficiario; (iv) collocamento in quiescenza del beneficiario; (v) perdita della condizione di controllata da parte della società datrice di lavoro del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano 2019 di competenza dell'Esercizio è nullo.

¹³ Vedi nota n. 4.

*** *** ***

Piano di *Stock Options* 2020 Diasorin S.p.A.

1. Soggetti destinatari.

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

Il Piano 2020 costituisce un Piano di *stock options*.

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

Tranche	Nominativo	Funzione	Data delibera di assegnazione	Opzioni assegnate	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo di esercizio
III	Altri dipendenti		11.03.2021	40.807*	€ 168,46	€ 144,30	12.03.2024-12.03.2026
V	Altri dipendenti		30.07.2021	40.000	€164,23	€ 171,15	31.07.2024-31.07.2026
VI	Altri dipendenti		11.11.2021	11.122	€ 186,15	€ 185	12.11.2024-12.11.2026
VII	Altri dipendenti		01.12.2022	3.654	€ 131,37	€ 131,75	02.12.2025-02.12.2027

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

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹⁴. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

Si segnala che rispetto al Piano di *Stock Options* 2020 per:

“**Bad Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento del beneficiario dovuto al ricorrere di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (ii) e (iii) della definizione di *Good Leaver*;

“**Good Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (iii) decesso del beneficiario; (iv) collocamento in quiescenza del beneficiario; (v) perdita della condizione di controllata da parte della società datrice di lavoro del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano 2020 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 34.878 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

¹⁴ Vedi nota n. 4.

*** *** ***

“**Bad Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento del beneficiario dovuto al ricorrere di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (ii) e (iii) della definizione di *Good Leaver*;

“**Good Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (iii) decesso del beneficiario; (iv) collocamento in quiescenza del beneficiario; (v) perdita della condizione di controllata da parte della società datrice di lavoro del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano 2023 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 2.849.012 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* 2025 Diasorin S.p.A.

1. Soggetti destinatari.

Alti dirigenti con funzioni di direzione *ex* Appendice al Regolamento Parti Correlate, tra i quali la Sig.ra Amelia Parente, qualificabile quale Altra Dirigente Strategica, nonché altri dipendenti chiave di Diasorin e delle sue società controllate (i “Beneficiari”).

2. Le caratteristiche degli strumenti.

Il Piano 2025 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 Dirigenti Strategici		06/05/2025	75.000	€ 96,81	€ 98,7	07/05/2028-07/05/2030

* Al netto di opzioni decadute per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano 2025.

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

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

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Bad Leaver*, tutte le opzioni assegnate al Beneficiario decadranno automaticamente e saranno private di qualsivoglia effetto e validità, con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità nei confronti del Beneficiario;
- in caso di cessazione del rapporto, prima dell'esercizio delle Opzioni, dovuta ad una ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario (o, nel caso di decesso, i suoi aventi causa) manterrà il diritto di esercitare le Opzioni assegnate in numero proporzionale alla durata del rapporto successivo alla data di assegnazione rispetto al periodo intercorrente fra la data di assegnazione e la data iniziale di esercizio¹⁷. Le Opzioni non esercitabili si estingueranno automaticamente con conseguente liberazione della Società da qualsiasi obbligo o responsabilità.

Si segnala che rispetto al Piano di *Stock Options* 2025 per:

“**Bad Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento del beneficiario dovuto al ricorrere

di una giusta causa; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (ii) e (iii) della definizione di *Good Leaver*;

“**Good Leaver**”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: (i) licenziamento senza giusta causa; (ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; (iii) decesso del beneficiario; (iv) collocamento in quiescenza del beneficiario; (v) perdita della condizione di controllata da parte della società datrice di lavoro del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano 2025 di competenza dell'Esercizio è pari ad € 371.418 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

Piano *Equity Awards Plan* 2022.

1. Soggetti destinatari.

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

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

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

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

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

2. Le caratteristiche degli strumenti.

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

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

Il Piano è articolato in n. 4 cicli di assegnazione dei diritti, ciascuno dei quali ha un periodo di vesting di durata quadriennale nel corso del quale le azioni, una volta verificate le condizioni di cui al piano, vengono attribuite per un quantitativo, per ciascuna *tranche*, pari al 25% del premio maturato.

Il periodo di vesting di ciascun ciclo inizia a decorrere dalla data di verifica. Per chiarezza, il periodo di vesting del primo ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2023, 2024, 2025 e 2026. Con riferimento a ciascun Ciclo, potrà essere effettuata una sola assegnazione annuale dei Diritti in ciascuno degli esercizi 2022 (primo ciclo), 2023 (secondo ciclo), 2024 (terzo ciclo) e 2025 (quarto ciclo).

Il numero dei diritti da assegnare a ciascun beneficiario viene calcolato sulla base del valore normale delle azioni, determinato ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 917/1986, ossia in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese precedente la data di assegnazione, tenendo in considerazione la media dei tassi di cambio del medesimo arco temporale.

Tutti i diritti assegnati in ciascun ciclo di assegnazione matureranno al termine del primo esercizio compreso nel ciclo

¹⁷ Vedi nota n. 4.

*** *** ***

medesimo, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio del bilancio consolidato di gruppo dell'esercizio di volta in volta di riferimento e subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al piano (da accertarsi alla data di verifica).

La maturazione dei diritti riferiti alle *Performance Shares* è legata al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* rappresentato dall'EBIT consolidato di Gruppo come risultante dal bilancio consolidato relativo al primo esercizio di ciascun Ciclo di riferimento, rettificato di eventuali fattori straordinari secondo la metodologia approvata dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

Il numero di *Performance Shares* da attribuire a ciascun beneficiario sarà determinato secondo il livello di effettivo raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance*, in conformità a quanto illustrato di seguito, fermo restando che, in ogni caso, il numero complessivo di *Performance Shares* attribuito a ciascun Beneficiario non potrà superare il 130% del *target*.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo di *performance* (i) in misura inferiore all'obiettivo soglia (inferiore al 95%), a ciascun beneficiario che ne abbia diritto non saranno attribuite *Performance Shares*; (ii) in misura compresa tra l'obiettivo soglia e l'obiettivo *target* (95%-100%), a ciascun beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di *Performance Shares* a crescere, calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare, compreso tra il 50% e il 100% del rispettivo *target*; (ii) in misura compresa tra il primo livello di overachievement (100,1%) e l'Obiettivo Massimo (115%), a ciascun beneficiario sarà attribuito un numero di *Performance Shares* a crescere, calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare, compreso tra il 100,2% e il 130% del *target*.

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

Ciclo di assegnazione	Nominativo Funzione	Data assegnazione	Diritti assegnati al 31/12/2025	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione ¹⁸	Periodo di vesting	Diritti attribuiti al 31/12/2025
I	Altri dipendenti	06.05.2022	37.614*	€ 120,65	06.5.2022-06.5.2026	30.716
II	Altri dipendenti	05.05.2023	57.088*	€ 104,45	05.05.2023-05.05.2027	30.878
III	Altri dipendenti	10.05.2024	75.096*	€ 98,54	10.05.2024-10.05.2028	19.575

* Al netto di diritti decaduti per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano.

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

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

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

- *Bad Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni in ciascuna data di attribuzione, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere tutte le azioni ad esso spettanti a valere sui diritti fino a quel momento maturati e non ancora assegnate;
- *Good Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere un quantitativo pro-rata di Azioni, corrispondente ai pro-rata dei diritti a ricevere azioni assegnati (anche se non ancora maturati) prima della data di cessazione del rapporto.

Si precisa che rispetto al Piano *Equity Awards Plan 2022* per:

“*Bad Leaver*”: si intendono le ipotesi di (i) cessazione del rapporto per licenziamento del beneficiario salve le sole ipotesi di licenziamento al ricorrere di uno degli eventi di cui ai punti (i) e (iii) della definizione di *Good Leaver*; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (i) e (iii) della definizione di *Good Leaver*, anche nell'ipotesi in cui le dimissioni vengano rassegnate prima della data di attribuzione e l'effettiva cessazione del rapporto intervenga successivamente a quest'ultima.

“*Good Leaver*”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per (i) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) e/o inidoneità del beneficiario che abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario un intervento assistenziale continuativo; (ii) pensionamento del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano di competenza dell'Esercizio è pari ad € 4.041.810 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

Piano *Equity Awards Plan 2025-2028*.

1. Soggetti destinatari

Il Piano *Equity Awards Plan 2025-2028* (il “Piano”), approvato dall'Assemblea del 28 aprile 2025, è destinato ai soggetti che, alla Data di Assegnazione (come definita all'interno del Documento Informativo ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito web dell'Emittente all'indirizzo <https://int.diasorin.com/it/azienda/governance/remunerazione/documenti-informativi-piani-incentivazione>), hanno in essere con la Società o con le sue controllate un rapporto di lavoro subordinato, invi inclusi i soggetti qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

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

Il piano, destinato anche soggetti qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prevede che:

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

2. Le caratteristiche degli strumenti

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

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

Il Piano è articolato in n. 4 cicli di assegnazione dei diritti, ciascuno dei quali ha un periodo di vesting di durata quadriennale nel corso del quale le azioni, una volta verificate le condizioni di cui al piano, vengono attribuite per un quantitativo, per ciascuna *tranche*, pari al 25% del premio maturato.

Il periodo di vesting di ciascun ciclo inizia a decorrere dalla data di verifica. Per chiarezza, il periodo di vesting del primo ciclo del Piano corrisponde agli esercizi 2026, 2027, 2028 e 2029. Con riferimento a ciascun Ciclo, potrà essere effettuata una sola assegnazione annuale dei Diritti in ciascuno degli esercizi 2025 (primo ciclo), 2026 (secondo ciclo), 2027 (terzo ciclo) e 2028 (quarto ciclo).

¹⁸ Il prezzo di mercato si riferisce al prezzo di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

Il numero dei diritti da assegnare a ciascun beneficiario viene calcolato sulla base del valore normale delle azioni, determinato ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 917/1986, ossia in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nel mese precedente la data di assegnazione, tenendo in considerazione la media dei tassi di cambio del medesimo arco temporale.

Tutti i diritti assegnati in ciascun ciclo di assegnazione matureranno al termine del primo esercizio compreso nel ciclo medesimo, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio del bilancio consolidato di gruppo dell'esercizio di volta in volta di riferimento e subordinatamente al verificarsi delle condizioni di cui al piano (da accertarsi alla data di verifica).

La maturazione dei diritti riferiti alle *Performance Shares* è legata al raggiungimento dell'obiettivo di performance rappresentato dall'EBIT consolidato di Gruppo come risultante dal bilancio consolidato relativo al primo esercizio di ciascun Ciclo di riferimento, rettificato di eventuali fattori straordinari secondo la metodologia approvata dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina.

Il numero di *Performance Shares* da attribuire a ciascun beneficiario sarà determinato secondo il livello di effettivo raggiungimento dell'Obiettivo di Performance, in conformità a quanto illustrato di seguito, fermo restando che, in ogni caso, il numero complessivo di *Performance Shares* attribuito a ciascun Beneficiario non potrà superare il 130% del *target*.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo di performance (i) in misura inferiore all'obiettivo soglia (inferiore al 95%), a ciascun beneficiario che ne abbia diritto non saranno attribuite *Performance Shares*; (ii) in misura compresa tra l'obiettivo soglia e l'obiettivo *target* (95%-100%), a ciascun beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di *Performance Shares* a crescere, calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare, compreso tra il 50% e il 100% del rispettivo *target*; (ii) in misura compresa tra il primo livello di overachievement (100,1%) e l'Obiettivo Massimo (115%), a ciascun beneficiario sarà attribuito un numero di *Performance Shares* a crescere, calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare, compreso tra il 100,2% e il 130% del *target*.

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

Ciclo di assegnazione	Nominativo Funzione	Data assegnazione	Diritti assegnati al 31/12/2025	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione ¹⁹	Periodo di vesting	Diritti attribuiti al 31/12/2025
I	Altri dipendenti	06.05.2022	1542	€ 98,7	06.5.2025-06.5.2029	0
	Altri Dirigenti Strategici		73.061			0

* Al netto di diritti decaduti per ipotesi di *Good Leaving* o *Bad Leaving* ai sensi del Piano.

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

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

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

- Bad Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni in ciascuna data di attribuzione, il beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere tutte le azioni ad esso spettanti a valere sui diritti fino a quel momento maturati e non ancora assegnate;
- Good Leaver* durante il periodo di vesting di volta in volta di riferimento o comunque prima dell'attribuzione delle azioni, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto a ricevere un quantitativo pro-rata di Azioni, corrispondente ai pro-rata dei diritti a ricevere azioni assegnati (anche se non ancora maturati) prima della data di cessazione del rapporto.

Si precisa che rispetto al Piano *Equity Awards Plan 2025-2028* per:

¹⁹ Il prezzo di mercato si riferisce al prezzo di chiusura della giornata di negoziazione in cui è stata deliberata l'assegnazione.

“Bad Leaver”: si intendono le ipotesi di (i) cessazione del rapporto per licenziamento del beneficiario salve le sole ipotesi di licenziamento al ricorrere di uno degli eventi di cui ai punti (i) e (iii) della definizione di *Good Leaver*; (ii) dimissioni volontarie del beneficiario non giustificate dal ricorrere di uno degli eventi menzionati ai punti (i) e (iii) della definizione di *Good Leaver*, anche nell'ipotesi in cui le dimissioni vengano rassegnate prima della data di attribuzione e l'effettiva cessazione del rapporto intervenga successivamente a quest'ultima.

“Good Leaver”: si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per (i) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) e/o inidoneità del beneficiario che abbia ridotto l'autonomia personale in modo da rendere necessario un intervento assistenziale continuativo; (ii) pensionamento del beneficiario.

L'onere complessivo del Piano di competenza dell'Esercizio è pari ad € 2.158.871 ed è stato imputato a conto economico tra i costi del personale nelle spese generali ed amministrative con contropartita il patrimonio netto.

*** **

Per maggiori informazioni sui Piani di Stock-option in favore di componenti dell'organo di amministrazione, degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche – ivi incluso il Direttore Generale – ed altri dirigenti e dipendenti di Diasorin e delle sue società controllate, nonché sul Piano *Equity 2022* e sul Piano di *Equity 2025*, si prega di consultare la relativa documentazione resa disponibile ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti sul sito della Società all'indirizzo <https://int.diasorin.com/it/>, alla Sezione “Gruppo/Governance/Remunerazione/Documenti Informativi Piani di Incentivazione”.



Tabella 2

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

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio				Opzioni scadute nell'esercizio ****	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
Nome e cognome	Carica	Piano*	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (€)**	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (€)***	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)
Carlo Rosa	Direttore Generale	Piano 2023 28/04/2023	120.000	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	120.000	1.026.737
Chen Even	Dirigente Strategico	Piano 2023 28/04/2023	100.00	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	100.000	855.614
Altri Dirigenti Strategici		Piano 2021 22/04/2021 (2)	137.625	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	137.625	1.177.539
		Piano 2023 28/04/2023 (1)	3.532	98,52	10/05/2026-10/05/2028	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3.532	30.220
		Piano 2025 09/05/2023	---	---	---	75.000	96,81	07/05/2028-07/05/2030	0	06/05/2025	98,54	---	---	---	---	75.000	371.418
Altri dipendenti	Piano 2017 27/04/2017 (5)		5.000	110,44	13/03/2023-13/03/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	0	0
			10.000	156,44	15/05/2023-15/05/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	10.000	0	0
			16.122	173,28	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	16.122	0	0
	Piano 2019 24/04/2019 (11)		8.878	173,28	31/07/2023-31/07/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	8.878	0	0
			86.122	189,05	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	86.122	0	0
			5.000	186,15	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	0	0
	Piano 2020 10/06/2020 (11)		18.878	189,05	13/11/2023-13/11/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	18.878	0	0
			15.000	169,95	22/12/2023-23/12/2025	---	---	---	---	---	---	---	---	---	15.000	0	0
			45.807	168,46	12/03/2024-12/03/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	5.000	40.807	0
			40.000	164,23	31/07/2024-31/07/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	40.000	0
			11.122	186,15	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	11.122	0
	Piano 2021 22/04/2021 (10)		3.654	131,37	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	3.654	34.878
			45.091	186,15	12/11/2024-12/11/2026	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	45.091	0
			50.000	129,70	07/05/2025-07/05/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	50.000	130.743
			36.346	131,73	02/12/2025-02/12/2027	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	36.346	346.929
			75.000	93,73	16/03/2024-16/09/2029	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	75.000	517.383
	Piano 2023 28/04/2023 ()		50.000	91,95	11/05/2024-11/05/2029	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	50.000	419.059
Compensi nella società che redige il bilancio			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Compensi da controllate e collegate			---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Totale			883.177	---	---	75.000	---	---	---	---	---	0	---	---	160.000	798.177	4.910.520

* Denominazione del Piano, data di approvazione da parte dell'Assemblea. Tra parentesi viene indicato il numero dei beneficiari, comprensivi di eventuali *good leavers* ed esclusi *bad leavers*, alla data del 31 dicembre 2024.

** Prezzo ufficiale di chiusura delle azioni alla data di assegnazione.

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

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

Tabella 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B		(1)			(2)			(3)
Cognome e Nome	Carica	Bonus dell'anno (€)*			Bonus di anni precedenti (€)			Altri Bonus (€)	
		Erogabile/ Erogato ²⁰	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti		
Carlo Rosa	Direttore Generale	772.772	-	-	-	-	-	-	
Chen M. Even	Amministratore CCO	393.411	-	-	-	-	-	-	
Altri Dirigenti Strategici	Dirigenti Strategici ²¹	457.642	-	-	-	-	-	-	
Totale		1.623.825	-	-	-	-	-	-	

* 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.

²⁰ Pagamento a marzo 2026 su obiettivi 2025.

²¹ Il dato aggregato comprende i Sig.ri Amelia Parente e Piergiorgio Pedron, qualificabili nel 2025 come Altri Dirigenti Strategici.



PARTE QUARTA

Partecipazioni detenute dai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dagli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Schema n. 7-ter

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 alla data del 31 dicembre 2025 Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2025
Michele Denegri	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Carlo Rosa	Diasorin S.p.A.	4.679.214	7.400	0	4.686.614
Giancarlo Boschetti	Diasorin S.p.A.	0	5.000	0	5.000
Chen M. Even	Diasorin S.p.A.	2.350.000	0	0	2.350.000
Stefano Altara	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Diva Moriani	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Claudia Motta	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Fioranna Negri	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Giovanna Pacchiana Parravicini	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Diego Pistone	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Roberta Somati	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Monica Tardivo	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0

Componenti organo amministrativo cessati al 28 aprile 2025 Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 28 APRILE 2025
Fiorella Altruda	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
André Michel Ballester	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Luca Melindo	Diasorin S.p.A.	1.500	0	0	1.500
Franco Moscetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Francesca Pasinelli	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Tullia Todros	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0

Altre partecipazioni nelle società del Gruppo Diasorin

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2025
Carlo Rosa	Diasorin SA (Francia)	1	0	1	0
Chen M. Even	Diasorin Mexico SA de CV (Messico)	1	0	0	1
	Diasorin SA/NV (Belgio)	1	0	1	0
	Diasorin Iberia SA (Spagna)	1	0	0	0

Componenti organo di controllo alla data del 31 dicembre 2025 Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 28 APRILE 2025
Nadia Fontana	Diasorin S.p.A.	0	60	0	60
Patrizia Arienti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Matteo Michele Sutura	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Margherita Spaini	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Cristian Tundo	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0



Componenti organo di controllo cessati il 28 aprile 2025
Partecipazioni nella Società Diasorin S.p.A.

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 28 APRILE 2025
Monica Mannino	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Ottavia Alfano	Diasorin S.p.A.	2.500*	0	0	2.500*
Matteo Michele Sutura	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Romina Guglielmetti	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0
Cristian Tundo	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0

* Azioni detenute dal coniuge

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

NOME E COGNOME	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2025	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2025
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche **	Diasorin S.p.A.	0	0	0	0

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





GLOSSARIO

GLOSSARIO.....	86
----------------	----

Glossario

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

Per l'esercizio 2025, ai fini pertanto della rendicontazione dei compensi corrisposti fornita nella Sezione II, gli Altri Dirigenti Strategici sono il Sig. Piergiorgio Pedron, *Senior Corporate V.P. & Group Chief Financial Officer*, che ha cessato il proprio rapporto di lavoro con Diasorin con effetto dal 31 marzo 2026, e la Sig.ra Amelia Parente, *Senior Corporate V.P. Human Resources*, identificata quale Dirigente con Responsabilità Strategiche dal parte del Consiglio di Amministrazione tenutosi il 14 marzo 2025.

Ai fini della Politica di Remunerazione 2026, gli Altri Dirigenti Strategici sono la Sig.ra Amelia Parente e il Sig. Alberto Donati, *Chief Financial Officer* designato quale Altro Dirigente con Responsabilità Strategiche dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2026, che ricoprirà il ruolo precedentemente ricoperto dal Dott. Pedron a partire dal 1° aprile 2026 ed è pertanto destinatario della Politica descritta nella Sezione I.

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

CEO o Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato della Società, Sig. Carlo Rosa.

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

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

Cod. Civ.: il Codice civile.

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

Consiglio o Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione della Società.

Diasorin o Società: la società emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

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

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

Esercizio: l'esercizio sociale cui si riferisce la Sezione II della presente Relazione sulla Remunerazione come *infra* definita, ossia l'esercizio 2025.

Gruppo o Gruppo Diasorin: Diasorin unitamente alle società (italiane o estere) tempo per tempo, direttamente o indirettamente, controllate dalla Società ai sensi dell'art. 93 del TUF ovvero che siano qualificabili come società controllate in ossequio ai principi contabili applicabili tempo per tempo ovvero incluse nel perimetro di consolidamento.

MBO: lo strumento di incentivazione variabile a breve termine, volto a guidare, monitorare e remunerare i risultati

di *performance* dei dipendenti, collegando la remunerazione variabile ai risultati di *performance* individuale, in linea con la strategia e gli obiettivi di *business* annuali di Diasorin.

Piano di Equity 2022 o Equity Awards Plan 2022: il piano di incentivazione a lungo termine dedicato a *Vice Presidents*, *Senior Directors* e *Directors* del Gruppo, nonché a selezionati *best performers* di volta in volta individuati, che prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di diritti a ricevere, sempre gratuitamente, azioni Diasorin, il cui ammontare viene determinato secondo il principio della *pay opportunity* di ciascun beneficiario del Piano, rapportata alle responsabilità e al valore del singolo *manager*. Per maggiori informazioni si rimanda al relativo Documento Informativo redatto ex art. 84-bis Regolamento Emittenti, pubblicato sul sito della Società nella sezione "Governance", "Remunerazione", "Documenti Informativi Piani di Incentivazione".

Piano di Equity 2025 o Equity Awards Plan 2025: il piano di incentivazione a lungo termine denominato "Equity Awards Plan 2025-2028" dedicato a *Vice Presidents*, *Senior Directors* e *Directors* del Gruppo, nonché a soggetti qualificabili come Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevede l'attribuzione gratuita ai beneficiari di diritti a ricevere, sempre gratuitamente, azioni Diasorin, il cui ammontare viene determinato secondo il principio della *pay opportunity* di ciascun beneficiario del Piano, rapportata alle responsabilità e al valore del singolo *manager*. Il Piano di *Equity* 2025 è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2025 e prevede pertanto la possibilità che gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche possano ricevere strumenti finanziari a valere sul Piano di *Equity*.

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

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

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

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

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

Piano 2025: il "Piano di *Stock Options* 2025 Diasorin S.p.A.", approvato dall'Assemblea ordinaria della Società in data 28 aprile 2025.

Piano 2026: il "Piano di *Stock Options* 2026 Diasorin S.p.A.", che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea della Società in data 29 aprile 2026.

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

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

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

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

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

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

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

Sostenibilità: sinonimo di ESG (*Environment, Social, Governance*). *Environment*: riguarda la tutela dell'ambiente, che comprende rischi quali i cambiamenti climatici, le emissioni di CO₂, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua, la deforestazione; *Social*: è riferita all'attenzione verso una più ampia platea di *stakeholders* ed include le politiche di diversità ed inclusione, la formazione, i diritti umani, gli standard lavorativi ed i rapporti con la Società civile; *Governance*: fotografa le pratiche di governo societario, comprese le politiche di retribuzione degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli Altri Dirigenti Strategici, la composizione del Consiglio di Amministrazione, le procedure di controllo, i comportamenti dei vertici e dell'azienda in termini di rispetto delle leggi e della deontologia. Per maggiori dettagli vedasi il rendiconto di sostenibilità pubblicato dalla Società.

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

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

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



Indice Analitico per Temi

(Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020)

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

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





Diasorin S.p.A.

www.diasorin.com

